

O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NOS BANCOS E O ADOECIMENTO PSÍQUICO DO TRABALHADOR: A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTROLE PREVENTIVO

Adriana Souza de São Paulo*

1 – INTRODUÇÃO

A globalização e a revolução tecnológica iniciadas no final do século XX promoveram significativa mudança no modo de produção do trabalho, que deixou de se centrar na agilidade física do indivíduo, para utilizar a mobilização psíquica e a captação da subjetividade do empregado para intensificação do seu engajamento produtivo e conseqüente aumento da sua produtividade. Operou-se, assim, a transição do modelo fordista e taylorista para o sistema gerencial de gestão.

Diante do típico acirramento da concorrência no âmbito financeiro, o meio ambiente de trabalho bancário se tornou o emblemático exemplo desse novo modelo organizacional, marcado pelo estímulo desenfreado à maximização do desempenho; pela incessante busca pelo cumprimento de metas, por vezes inalcançáveis; pela sobrecarga de volume de trabalho e de pressão para atingimento dos objetivos individuais e coletivos.

Esse contexto de extrema tensão a que são submetidos os empregados bancários tem promovido vertiginoso crescimento do número de acometimento de doenças associadas ao sofrimento psíquico, desde os distúrbios funcionais até os casos de estresse, ansiedade, depressão e, até mesmo, suicídio.

No entanto, tendo em vista a nocividade que tem caracterizado o ambiente laboral bancário, vislumbra-se que o adoecimento mental dos trabalhadores

* *Analista judiciária do Tribunal Superior do Trabalho; especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela Universidade de Brasília (UnB); especialista em Direito do Estado pelo Juspodivm; bacharel em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA).*

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

não consiste em um infortúnio individual, mas tem cerne na estrutura organizacional ali delineada, que promove o assédio moral, o acúmulo e a retração dos trabalhadores, retirando-lhes as bases de reconhecimento indispensáveis à sua afirmação identitária.

Essa realidade contraria por completo os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, assim como, de forma mais direta, viola direitos fundamentais deles derivados, tais como o direito fundamental ao trabalho, o direito à subjetividade e o direito à organização saudável do trabalho.

Portanto, a par da atuação majoritariamente repressiva e reparatória do Poder Judiciário, é premente a adoção, à luz dos direitos fundamentais referidos, de formas preventivas de contenção desse adoecimento psíquico, que tem se espalhado, de forma generalizada, pela categoria dos trabalhadores bancários.

Então, pretende-se neste estudo, sem o propósito de esgotar tão rico tema, demonstrar que, como forma de efetivação do direito fundamental à negociação coletiva, os instrumentos coletivos podem, de fato, consistir em veículos bastante eficazes no combate ao assédio moral organizacional e, conseqüentemente, ao adoecimento mental dos trabalhadores dos bancos privados.

2 – A GESTÃO GERENCIALISTA E A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DOS BANCOS

2.1 – O modelo gerencial de gestão: “do enquadramento do corpo ao controle do espírito”¹

A partir da década de 1980, quando a globalização iniciou o seu vertiginoso crescimento, o mercado mundial se deparou com uma mudança significativa nos sistemas de gestão de pessoal e de gerenciamento de empresas.

Os moldes fordista e taylorista, até então predominantes, já não satisfaziam a crescente necessidade de aumento da produção e redução dos custos, nem se amoldavam às novas formas de comunicação e relacionamento, pautadas na interconectividade e na onipresença.

Mais do que um empregado cumpridor de ordens, doador da sua força física, fazia-se premente um trabalhador completamente entregue aos objetivos da empresa. Mais do que moldar um empregado disciplinado, incentivava-se

1 O subtítulo foi inspirado em expressões empregadas por Vincent de Gaulejac (2007), em obra utilizada como referência para a elaboração do presente capítulo.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

a formação de “winners”, trabalhadores motivados, aficionados pela ideia de progresso e consequente sucesso individual e, acima de tudo, comprometidos com o fortalecimento econômico da empresa.

Instaura-se, assim, segundo Gaulejac, uma transição do modelo disciplinar para o modelo gerencial de produção. Deixa-se de buscar a conformação dos corpos em “úteis e doces”, consoante ensinava Michel Foucault, com o fim de se doutrinar a psique do trabalhador para o engajamento produtivo².

As formas de controle do trabalho e de imposição do poder já não se desenham através da vigilância física, em torno do espaço ocupado e do tempo despendido, transferindo-se para os resultados alcançados. Mobiliza-se o empregado à constante superação e ao ultrapasse sequencial dos próprios limites, mediante a imposição de metas crescentes, sob a promessa de reconhecimento e de maior retribuição salarial. Desse modo, sequer é necessária a fiscalização do tempo, pois, inevitavelmente, o seu dispêndio transpõe as barreiras da jornada laboral e avança sobre as horas de descanso e lazer, para que o tão desejado êxito seja atingido.

Prega-se a imiscuição dos objetivos da empresa nos anseios profissionais do empregado e destes na sua vida privada, enquanto maior o alvo de realização pessoal. Assim, toda essa entrega de tempo e energia “não se trata de uma exigência autoritária, mas de uma consequência lógica do seu desejo de sair-se bem e ter sucesso”³.

Gaulejac explica que, em termos psicológicos, há uma modificação das bases do sistema de autoridade, da solicitação do Superego para o estímulo ao Ideal do Ego. Vale dizer, parte-se de uma relação de poder fundada na hierarquia formal, no cumprimento de regras e na supervalorização da culpabilidade, para transferir para o próprio empregado o gerenciamento do tempo e modo de produção, mediante uma autonomia controlada, instituindo uma relação notadamente marcada pela desenfreada busca por resultados, pela exaltação do sucesso e pela amplificação do sentimento de medo de errar.

“Na empresa hipermoderna o objeto de controle tende a se deslocar do corpo para a psique, da atividade física para a atividade mental: mais que enquadrar os corpos, procura-se canalizar as pulsões e controlar os espíritos. A empresa espera de seus empregados que se devotem de ‘corpo e alma’. Sobre o plano psicológico, passamos de um sistema

2 GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias & Letras, 2007. p. 110.

3 GAULEJAC, *op. cit.* p. 113.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

fundado sobre a solicitação do Superego – o respeito pela autoridade, a exigência de obediência, a culpabilidade, para um sistema fundado sobre a solicitação do Ideal do Ego – a exigência de excelência, o ideal de onipotência, o medo de fracassar, a busca de satisfação narcísica.”⁴

Na mesma linha, Farah, sob a ótica de Alain Ehrenberg, sintetiza que essa alteração na política de gestão de pessoas é marcada pela passagem de um sistema lastreado em uma autoridade repressora, sustentado por regras objetivas de comportamento, para a implantação de formas indiretas de controle que se traduzem em astucioso meio de aliciamento do trabalhador, pautado no receio de não alcançar um patamar satisfatório de desempenho.

“No plano subjetivo, o declínio da autoridade simbólica vincula-se à crise das categorias de neurose, conflito e culpa, em prevalência das de depressão, insuficiência e vergonha. Se a neurose testemunha um mal-estar da culpabilização imerso no imaginário da Lei e da disciplina, a depressão deflagra um sentimento relacionado ao medo e a vergonha de se sentir insuficiente, de não estar à altura dos ideais de ação contemporâneos. O dever de obedecer desloca-se para o imperativo de ser capaz de fazer.”⁵

Os artificios utilizados para captação da psique do empregado e obtenção do seu engajamento completo, centrados no sedutor discurso da maximização das potencialidades do indivíduo e do alcance do sucesso profissional como principal fonte de realização plena, são operados com tamanha tenuidade que a imposição de poder é quase despicienda, pois se obtêm do empregado um vínculo de sujeição mais consistente que decorre de uma “submissão livremente consentida”⁶.

2.2 – O reflexo emblemático da filosofia gerencialista na estrutura organizacional dos bancos

As instituições bancárias, como grandes símbolos do sistema financeiro e do capitalismo, são representantes exemplares de aplicação desse modelo pós-disciplinar de gerenciamento de pessoas.

Para compreender como a estrutura organizacional dos bancos pode traduzir-se em contumaz prática assediadora, é indispensável uma pequena

4 GAULEJAC, *op. cit.* p. 120.

5 FARAH, Bruno. Da depressão ao assédio organizacional: efeitos humanos do poder paradoxal nas empresas pós-disciplinares. In: *Assédio Moral e Organizacional: novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas*. São Paulo: LTr, 2016. p. 45.

6 GAULEJAC, *op. cit.* p. 122.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

digressão sobre as bases de estruturação do trabalho bancário e as alterações sofridas ao longo dos anos, em decorrência do acirramento do capitalismo, do avanço tecnológico e de fenômenos econômicos como o desemprego estrutural e a terceirização.

Vinícius Cerqueira⁷, à luz da narrativa histórica apresentada por Nise Jinkings sobre o desenvolvimento do trabalho bancário no Brasil, esclarece que, no início do século XX, as atividades bancárias eram essencialmente manuais, voltadas à escrituração das movimentações bancárias, girando basicamente em torno de operações de conta corrente, emissão de crédito e cobrança, que se desenvolviam num fluxo longo e demorado.

Nesse período já se constatava, igualmente, uma extenuante carga de trabalho, que implicava crescente adoecimento físico e mental dos empregados, tendo sido identificada, em 1942, a chamada “psiconeurose bancária”, uma doença especificamente associada à categoria.

Sobretudo após a ditadura⁸, o setor foi incorporando as inovações tecnológicas, gerando um acréscimo significativo da produtividade dos empregados e da velocidade das operações. Proporcionalmente a esse ganho de eficiência, identificou-se um aumento exponencial do volume de dinheiro movimentado e da importância das instituições bancárias na economia.

“A forma de trabalhar dos bancários sofreu alteração semelhante à introdução do fordismo nas indústrias. Os trabalhadores perderam autonomia sobre os atos do seu trabalho, que estavam disciplinados por um comando externo, semelhante aos argumentos da organização científica do trabalho. Nas palavras de Nise Jinkings (1996, p. 48), ‘a racionalização transparecia na centralização administrativa e na padronização sistemática do processo de trabalho’.”⁹

A automatização crescente transferiu para os centros de processamento de dados (CPDs) grande parte dos registros contábeis, tornando as atividades do empregado bancário cada vez mais operacionais, despidas de conteúdo e alheia a todo o fluxo da contabilidade da instituição. Nesse momento, o banco era um perfeito aplicador do modelo disciplinar de produção, vigorosamente

7 CERQUEIRA, Vinícius. *Assédio moral organizacional nos bancos*. São Paulo: LTr, 2015.

8 Cerqueira explica que a ditadura se deu em um período de intenso desenvolvimento econômico e urbanização, atuando em prol das grandes empresas e de grandes empresários. A resistência dos empregados bancários foi sufocada, impulsionando a acumulação financeira e o surgimento de grandes conglomerados bancários que se espalharam pelo país, em milhares de agências. *Op. cit.* p. 111.

9 CERQUEIRA, *op. cit.* p. 112.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

marcado pela fixação de normas padronizadas de conduta, emitidas em manuais detalhados, com o fim de aumentar a agilidade e a produtividade do empregado.

Por volta dos anos 1980, a automação se intensifica com a criação dos sistemas *online* e a proliferação dos caixas eletrônicos, assim como, posteriormente, por meio do *home banking*, permitindo a ultrapassagem dos limites físicos do banco, ao possibilitar que as operações fossem desenvolvidas no ambiente externo, em qualquer lugar que o correntista estivesse. A partir desse período, as operações eletrônicas se consolidam e o uso do papel é praticamente deixado de lado. Em consequência, vários postos de trabalho são extintos, principalmente os de retaguarda, relativos à conferência de informações e assinaturas e centrados no suporte ao atendimento, promovendo a redução dos custos.

Com o início da década de 1990, esse quadro se acirra significativamente. A chegada do neoliberalismo ao Brasil traz consigo consequências sociais catastróficas, a exemplo do aumento vertiginoso do desemprego e a implementação da terceirização.

Nas instituições bancárias esse cenário é fielmente reproduzido. Aliado à automação iniciada na década anterior, o aumento da concorrência promove significativa mudança na estrutura dos bancos. Informatizam-se o máximo de operações; extinguem-se ou terceirizam-se as atividades operacionais, que demandavam menor qualificação; e concentram-se os empregados no setor de atendimento ao público para que se entregassem à voraz corrida pela captação de clientela.

“Em um período de desemprego crescente, a combinação entre automação, terceirizações e os processos de fusão, incorporação e privatização dos bancos tiveram um impacto dramático no trabalho bancário. A década de 1990 reduziu a menos da metade os empregos bancários: iniciou com cerca de 815 mil funcionários e terminou com 400 mil (JINKINGS, 2002, p. 124). O saldo do neoliberalismo foi catastrófico.”¹⁰

Desenha-se, assim, uma nova realidade no setor bancário, não mais direcionada à simples administração e controle de operações bancárias, mas guiada por um viés mercadológico e financeiro, lastreado na venda de produtos e serviços associados à atividade bancária, como consórcios, seguros e títulos.

Para corresponder a essas novas demandas, é exigida dos empregados maior qualificação, tanto no que se refere ao conhecimento das nuances do mercado financeiro quanto no tocante à aptidão para as vendas e ao trato com

10 CERQUEIRA, *op. cit.* p. 115.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

os clientes. São vindicadas habilidades potencializadas e diversificadas, criatividade, iniciativa, alto desempenho e, sobretudo, ambição.

Incorporando o modo gerencialista de gestão, os bancos passam a promover a mobilização psíquica dos empregados, estimulando os desejos de progresso profissional, ganho financeiro e ascensão social.

“Os novos bancários devem ter qualidades que lhes permitam progredir na carreira. Os bancos requerem ambição individual, que, bem mobilizada, converte-se em lucros altos e cumprimento de metas. Profissionais proativos, que se integrem à ideologia e às práticas do banco, ambiciosos, que pretendam construir uma história na instituição. Esse é o novo perfil do empregado bancário.”¹¹

Captada a subjetividade do empregado e conquistada a sua mobilização “espontânea”, parte-se para a extração de sua máxima eficiência e produtividade, mediante a cobrança rígida de metas, individuais e coletivas, quase inalcançáveis. Assim, a extrema pressão posta sobre os empregados reverte-se em aumento exponencial dos lucros bancários.

3 – O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E O ADOECIMENTO PSÍQUICO DO TRABALHADOR BANCÁRIO

3.1 – O assédio moral no ambiente laboral e seus efeitos sobre a saúde do trabalhador: do estresse à depressão

O conceito de assédio moral decorrente das condições ambientais do local de trabalho passou a ser delineado apenas na década de 1990, muito embora estudos sinalizem para a sua existência desde períodos mais remotos.

A psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen, pioneira na análise do tema¹², aperfeiçoando a definição estabelecida em obra publicada anos antes¹³, concluiu que

“assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua

11 CERQUEIRA, *op. cit.* p. 117.

12 A obra intitulada “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano” foi uma das primeiras a tratar de forma explícita sobre o tema assédio moral.

13 Hirigoyen entendeu, inicialmente, que o assédio no local de trabalho compreende toda e qualquer conduta abusiva que, veiculada por comportamentos ou palavras, possa causar lesão à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em risco o seu emprego ou degradar seu ambiente de trabalho. In: HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. p. 65.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”¹⁴

Extraí-se, assim, que a configuração do assédio moral associado ao contexto laboral exige a reiteração de uma conduta abusiva, que, independentemente da forma manifestada, evidencie potencialidade lesiva à integridade física ou mental do trabalhador e, conseqüentemente, seja passível de desestabilizar o seu ambiente de trabalho.

Enquadram-se nesse cenário não apenas os comportamentos mais perceptíveis, diretamente associados à prática do abuso de poder, mas, sobretudo, aqueles que inicialmente se travestem de brincadeiras ou que forjam um tom jocoso, mas que, ao fim e ao cabo, promovem igualmente, ou até mesmo de forma mais intensificada, o acumamento e a retração da vítima.

“O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.”¹⁵

A par da sua caracterização, primitivamente, repousar num contexto individual, estudos apontam que o modo de estruturação organizacional de uma empresa pode estimular a proliferação de comportamentos assediosos, permitindo a transposição da aludida definição para uma escala institucional.

O sistema moderno de gerenciamento de pessoal, na medida em que se pauta na cobrança excessiva de metas, na constante maximização da produtividade, na incitação à busca desenfreada por reconhecimento, na exigência da “qualidade total” e da “falha zero”, submete o empregado a intensa e cotidiana pressão psicológica. Além disso, a pretexto de instituir um “reforço positivo” para aumento do seu desempenho e da sensação de onipotência, promove, em verdade, a potencialização dos sentimentos de medo e de incapacidade e culpa pelo não atingimento dos objetivos que, via de regra, são inalcançáveis.

Dejours, analisando a nova estrutura organizacional pós-moderna, conclui que, por trás da propaganda de um ambiente de trabalho pautado no estímulo ao desenvolvimento das qualificações pessoais, em contraposição às

14 HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. p. 17.

15 HIRIGOYEN, *op. cit.* p. 66.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

atividades mecanizadas e repetitivas de outrora, existe um quadro permanente de sofrimento psíquico.

“Enfim, por trás das vitrinas, há o sofrimento dos que temem não satisfazer, não estar à altura das imposições da organização do trabalho: imposições de horário, de ritmo, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de instrução e de diploma, de experiência, de rapidez de aquisição de conhecimentos teóricos e práticos (Dessors & Torrente, 1996) e de adaptação à ‘cultura’ ou à ideologia da empresa, às exigências do mercado, às relações com os clientes, os particulares ou o público, etc.”¹⁶

Não fosse suficiente a tensão inerente ao próprio sistema, por vezes a política de gestão adotada pela empresa, de forma generalizada, passa por métodos de cobrança de produção pautados na desqualificação ou no constrangimento do empregado.

Neste ponto, inclusive, reside um dos paradoxos dos regimes de gestão próprios do mundo globalizado, pois, ao mesmo tempo em que se exige do empregado um caráter pluripotente, capaz de se adaptar às mais diversas situações, contribuir de forma criativa com ideias inovadoras e exercer múltiplas habilidades, impõe-se-lhe um enquadramento cego e rígido às regras do sistema, de modo que todo aquele que não se amolda ao catálogo de exigências instituído é colocado à margem, não raro mediante práticas de assédio.

“As atitudes de assédio visam antes de tudo a ‘queimar’ ou se livrar de indivíduos que não estão em sintonia com o sistema. Na hora da globalização, procura-se fabricar o idêntico, clones, robôs interculturais e intercambiáveis. Para que o grupo seja homogêneo, esmaga-se aquele que não está no ponto, aniquila-se qualquer especificidade, seja de caráter, comportamento, sexo, raça... Formatar os indivíduos é uma maneira de controlá-los. Eles devem se submeter para melhorar os desempenhos e a rentabilidade.”¹⁷

Assim, não obstante as idiosincrasias sejam, em tese, supervalorizadas no momento da contratação, na prática, é retirado do empregado qualquer grau de subjetividade ou particularidade. No final das contas, importam apenas os números alcançados, as metas cumpridas. Toda diferença é vista como fragilidade e toda fragilidade é rechaçada. “Isto faz com que todos vivam em permanente

16 DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2011. p. 28.

17 HIRIGOYEN, *op. cit.* p. 39.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

estado de alerta: se meu desempenho baixar ou tiver uma fraqueza passageira, se não me mantiver entre os melhores por meio das diversas reciclagens, serei o próximo a ser excluído”¹⁸.

Essa imposição, explícita ou subliminar, de constante apreensão e vigília dissemina no ambiente laboral uma atmosfera de estresse, que, além de causar danos à saúde, como distúrbios de sono e digestivo, dores de coluna e de cabeça, ansiedade, fomenta a ocorrência do assédio moral, como sinaliza Hirigoyen¹⁹.

Gaulejac, com esteio nos estudos de Pierry Marty, fundador da Escola Psicossomática de Paris, informa que o conjunto de tensões induzido pelo estresse permanente provoca “sofrimentos psicoemocionais – angústia, depressão, perturbações do sono e da sexualidade – e perturbações somáticas mais ou menos graves – hipertensão, alteração das defesas imunológicas, úlceras, doenças cardiovasculares”²⁰.

Esse modo de gerenciamento pautado na valorização do desempenho e na pressão generalizada acirra a concorrência entre os empregados, promove o rompimento dos laços de solidariedade, reforça o individualismo e estimula a prática de atos de violência, de discriminação e de exclusão.

“Em um mundo profissional que funciona com urgência, não se tem mais tempo de escutar. Quando estão nos pressionando, cobrando, pisando, esquecemos do outro como pessoa, não temos mais tempo de nos deixar envolver emocionalmente por ele, não temos mais tempo de o ‘encontrar’ no sentido próprio do termo. Existem, claro, contatos, mas não companheirismo, fraternidade e solidariedade. Quando se chega a esse ponto de negação de si mesmo e do próprio corpo, é difícil levar em conta os outros. Não enxergamos mais o sofrimento ao nosso redor e se, por acaso, percebemos qualquer coisa não se pode perder tempo para não comprometer a produção.”²¹

Vale ressaltar que essa tensão causada pelo estresse atinge indistintamente todos os trabalhadores, dirigentes ou subordinados, ainda que em maior ou menor grau, criando um ciclo, muitas vezes violento, de repasse da sobrecarga de pressão, responsabilidade e, por que não, do sofrimento psíquico que recai sobre cada um. Todos sofrem e exercem pressões, não estando imunes à alternância entre as posições de assediador e de assediado. “Cada um tenta descarregar a

18 HIRIGOYEN, *op. cit.* p. 190-191.

19 HIRIGOYEN, *op. cit.* p. 159; 188.

20 GAULEJAC, *op. cit.* p. 220-221.

21 HIRIGOYEN, *op. cit.* p. 189.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

sua agressividade sobre o outro, contribuindo assim para reforçar a lógica do ‘salve-se quem puder’²².

No entanto, quando inserido nesse contexto, dificilmente os problemas conseguem ser vislumbrados numa ótica coletiva ou institucional. Diante da política de meritocracia que subjaz o sistema gerencial de gestão, o trabalhador toma para si a responsabilidade, a culpa e, sobretudo, o sentimento de incompetência e incapacidade pelo não alcance dos resultados que lhe foram atribuídos.

Esse sentimento de insuficiência e de insatisfação pela perda do reconhecimento esperado gera, com frequência, uma quebra de identidade no trabalhador que o leva ao estado de depressão.

“O reconhecimento da identidade profissional no trabalho é essencial. Uma pessoa inexpressiva no olhar dos outros não tem como não fugir e se deprimir. É, por sinal, ao que leva o assédio moral, ao provocar o desaparecimento simbólico de uma pessoa. Quando os assalariados têm o sentimento de não ser reconhecidos, seja qual for o seu desempenho, desmotivam-se e não têm mais vontade de se dedicar emocionalmente ao trabalho.”²³

Esse cenário é potencializado pelo medo de demissão e pela precarização do trabalho, que, segundo Dejours, tem como principais efeitos o aumento do sofrimento subjetivo; a neutralização da mobilização coletiva contra o sofrimento; a “estratégia defensiva do silêncio, da cegueira e da surdez”; o individualismo. Citando Sofsky²⁴, assevera que há um reforço da lógica do “cada um por si”, pois a partir de certo nível de sofrimento, “a miséria não une: destrói a reciprocidade”.

“Cada um deve antes de tudo preocupar-se em ‘resistir’. Quanto ao sofrimento alheio, não só ‘não se pode fazer nada’, como também sua própria percepção constitui constrangimento ou uma dificuldade subjetiva suplementar, que prejudica os esforços de resistência. Para resistir, portanto, convém fechar os olhos e os ouvidos ao sofrimento e à injustiça infligidos a outrem. Nossa pesquisa mostra que todos, dos operadores aos gerentes, se defendem da mesma maneira: negando o sofrimento alheio e calando o seu.”

Daí porque, embora o adoecimento deva ser tratado de forma particularizada, levando em consideração, inclusive, o histórico médico individual,

22 GAULEJAC, *op. cit.* p. 226.

23 HIRIGOYEN, *op. cit.* p. 199.

24 SOFSKY, Wolfgang. *Die Ordnung des Terrors: Das Konzentrationslager*. In: DEJOURS, *op. cit.* p. 36.

é indispensável que a forma de estruturação do ambiente laboral seja também questionada.

3.2 – O modelo organizacional dos bancos privados e o crescimento dos casos de adoecimento psíquico: o cotidiano de pressão total e suas consequências

Como vimos anteriormente, as instituições bancárias constituem reflexo paradigmático do moderno sistema gerencial de produção, propalado nas últimas décadas.

Cerqueira leciona que o modelo de gestão difundido nas instituições bancárias apoia-se em duas bases: subjetiva e objetiva.

A base subjetiva²⁵ estrutura-se na mobilização psicológica do empregado sob duas formas: o “marketing interno”, consistente na propaganda e convencimento do empregado de que o banco é o lugar ideal para desenvolver suas habilidades e ascender profissionalmente e, conseqüentemente, estimulá-lo a envidar todos os esforços possíveis para maximização da sua produtividade; a qualidade total, que decorre da especificação minuciosa de regras procedimentais a serem seguidas pelos empregados, que lhes transferem a responsabilidade pelos resultados não alcançados ou pelas falhas cometidas, bem assim do incentivo à “adesão incondicional dos empregados” a um projeto coletivo de promoção de um constante serviço de excelência.

A base objetiva²⁶, por seu turno, é marcada pela criação de um contexto laboral de extrema pressão²⁷, decorrente do aumento anual da produtividade; da estipulação de metas individuais que não levam em consideração as peculiaridades do trabalhador e de metas coletivas que permitem que a cobrança de resultados seja efetuada pelos próprios colegas e não apenas pelos superiores; da cobrança severa da produtividade, baseada tão somente nos números alcançados; da criação de *rankings* que acirram a competitividade entre os empregados e permitem exposições vexatórias.

Sobre esse cenário, vale a transcrição:

“Quando saem os *rankings*, todo tipo de impropério é proferido pelos chefes à sua equipe. Trabalhadores são constrangidos, chamados

25 CERQUEIRA, *op. cit.* p. 130.

26 CERQUEIRA, *op. cit.* p. 135.

27 Sobre esse panorama, é elucidativa a descrição do autor: “O cotidiano de um trabalhador bancário é de pressão total. Pressão pelo cumprimento de metas extenuantes, pressão para que preste um serviço de excelência, pressão pelo medo de ser dispensado, pressão para conseguir uma promoção na hierarquia do banco, pressão pelas exigências dos clientes”. In: CERQUEIRA, *op. cit.* p. 135.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

de incompetentes, preguiçosos, tartarugas. Muitos pagam prendas humilhantes pelo mau desempenho ou são ameaçados de demissão.”²⁸

Esse modo de estruturação da organização bancária tem causado notável sofrimento psíquico em seus trabalhadores.

O Ministério Público do Trabalho, em notícia veiculada em seu sítio oficial, em 11.04.2017²⁹, informou o ajuizamento de Ação Civil Pública contra o Banco Santander, com abrangência nacional, com esteio em apuração promovida por auditores fiscais do trabalho, segundo a qual restou evidenciado que o modelo de gestão adotado pelo banco submete os trabalhadores a extrema pressão, causando-lhes danos irreparáveis à saúde.

Segundo o Ministério Público do Trabalho, o Santander

“estabelece metas extremamente elevadas que sofrem aumentos constantes, as cobranças são excessivas, há sobrecarga de trabalho, ameaças de demissão pelo não atingimento de metas e os bancários ainda são punidos quando clientes fazem saques em aplicações.”

Conforme a referida notícia, os dados que embasam a ação foram colhidos pelos auditores fiscais do trabalho, mediante questionários, Avaliações de Riscos Psicossociais e Impactos à Saúde dos Trabalhadores e Avaliações Psicológicas, mediante o instrumento SRQ20 (avaliação do sofrimento mental), todos realizados em diversas agências do estado de Santa Catarina. Além disso, foi efetuado levantamento dos benefícios previdenciários concedidos aos empregados do banco Santander no período de 2010 a 2015. Os resultados são alarmantes!

Dentre as respostas apresentadas em uma das agências em que foi aplicado o questionário, consta que 88% consideraram que a meta de produtividade é excessiva; 77% afirmaram que o não cumprimento de metas enseja ameaça de demissão; 66% relataram sentir muita fadiga ou pressão excessiva; e 100% declararam ter sentido, nos últimos 6 meses, ansiedade em relação ao trabalho.

A Avaliação de Riscos Psicossociais demonstrou, em uma das agências do Estado, que a carga de trabalho é excessiva para 86,9% dos entrevistados e o ritmo de trabalho é frenético para 87% deles.

As Avaliações Psicológicas, por seu turno, revelaram que “os bancários do Santander ‘se encontram em níveis de sofrimento extremo em decorrência

28 CERQUEIRA, *op. cit.* p. 136.

29 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. MPT Notícias. Santander processado em R\$ 460 mi por assédio e estresse. Disponível em: <<http://radio.mpt.gov.br/>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

das distorções na organização e condições de trabalho””. Dentre as pesquisas que as compõem, foi identificado na abordagem de “pensamentos depressivos” que 86% têm dificuldade de pensar claramente e que 43% sente-se incapaz de desempenhar papel útil em sua vida, assim como tem pensado em suicídio. Na abordagem “humor depressivo ansioso”, 86% afirmaram dormir mal e 100% relataram sentir-se nervoso, tenso, preocupado e também triste. Examinando-se o “decréscimo de energia vital”, constatou-se que 71% disseram ter dificuldade de obter satisfação em suas tarefas; 86% responderam que o trabalho traz sofrimento e 100% sentem-se cansados todo o tempo.

O exame dos dados referentes aos benefícios previdenciários aponta o crescimento vertiginoso do número de benefícios concedidos por transtornos mentais aos empregados do banco, num período de 5 anos. Em 2010, eles representavam 20,41% dos benefícios concedidos, ao passo que em 2015 o percentual foi elevado a 37,29%, tendo chegado ao pico de 39,89% no segundo semestre de 2014. Estima-se que o custo total dos benefícios, acidentários e previdenciários, pagos aos empregados do banco Santander alcança a monta de 90 milhões de reais.

A pesquisa indica ainda que, não obstante a excessiva pressão imposta sobre os empregados, o percentual de atingimento de metas é baixo, não tendo ultrapassado o percentual de 50% dos bancários ao longo de todo o ano de 2015 e alcançando apenas 26% dos empregados em outubro do referido ano.

A Ação Civil Pública, registrada sob o nº 0000342-81.2017.5.10.0011³⁰, que tramita no Tribunal Regional da 10ª Região, tem entre os seus pedidos uma indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 460 milhões, assim como diversas obrigações de fazer e não fazer que visam retirar o caráter excessivo das metas impostas, mantendo-as num patamar razoável, a exemplo da: redução de, no mínimo, 40% do volume de metas e produtos bancários; abstenção de proceder o aumento de metas em percentuais superiores a 10% ao ano; instituição de metas trimestrais.

30 A referida ação tramita em segredo de justiça, segundo informação constante do sítio do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Disponível em: <[https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=209194&p_grau_pje=1&popup=0&dt_autuacao=&cid=358405](https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=209194&p_grau_pje=1&popup=0&dt_autuacao=&cid=358405)>. Acesso em: 14 ago. 2017. Tendo em vista a impossibilidade de acesso às peças processuais e documentos acostados à ação, foram tomadas como referência apenas as informações constantes da notícia veiculada no sítio oficial do Ministério Público do Trabalho, mencionada na nota anterior.

4 – O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO À LUZ DOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO

A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho foram explicitamente erigidos à condição de princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, conforme art. 1º, III e IV, da Carta Magna.

Os princípios, notadamente os constitucionais, são preceitos fundamentais que condensam os valores cruciais de uma sociedade e consagram as finalidades a serem perseguidas pelo ordenamento jurídico que a conforma. Desse modo, eles inspiram o próprio Direito positivo, conferindo-lhe fundamento, e direcionam, portanto, a sua própria criação, interpretação e aplicação. Não se configuram meras diretrizes propagadoras de intenções, possuindo relevância ímpar, enquanto postulados essenciais na conformação do ordenamento jurídico pátrio, capazes de enunciar a concepção de justiça delineada por dada sociedade.

Enquanto o valor social do trabalho possui um alcance mais direcionado, como o próprio nome sugere, o princípio da dignidade da pessoa humana ocupa uma posição central no ordenamento jurídico. Considerado pressuposto inarredável do Estado Democrático de Direito, consiste em princípio estruturante, que serve de substrato essencial para o reconhecimento, interpretação e aplicação dos direitos fundamentais, assim como para a unidade valorativa de todo o sistema de normas.

Consoante pontua Sarlet, sua qualificação como princípio fundamental, para além de uma declaração de fundo ético e moral, representa a eleição de um valor jurídico primordial da sociedade, que, enquanto veiculado por norma constitucional, possui eficácia imediata. “Constitui valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem constitucional, razão pela qual se justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa”³¹.

Maria Celina Bodin de Moraes ensina que o moderno conceito filosófico-político de dignidade parte de uma das máximas morais que compõem o “imperativo categórico”, cunhado por Immanuel Kant, que determina: “age de tal maneira que sempre trates a humanidade, tanto na sua pessoa como na pessoa de outrem, como um fim e nunca como um meio”. Compreende, portanto, “a exigência de que o ser humano jamais seja visto, ou usado, como um meio

31 SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 106-107.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

para garantir outras finalidades, mas sempre seja considerado como um fim em si mesmo”³².

Partindo-se dessa concepção, extrai-se que no referido princípio fundamental repousa uma “cláusula geral de tutela”³³ da pessoa humana, que tem por essência a premissa de que a personalidade humana consiste em valor precípuo do ordenamento, que merece ampla e apriorística proteção, não apenas sob a ótica de se repudiar qualquer tratamento degradante ou que reduza o ser humano à condição de objeto, mas, sobretudo, sob o viés da preservação e efetivação de toda gama de direitos, tipicamente positivados ou não, que permitam o alcance de uma existência digna.

Nas elucidativas palavras de Perez Luño, a dignidade da pessoa humana “constitui não apenas a garantia negativa de que a pessoa não será objeto de ofensas ou humilhações, mas implica também, num sentido positivo, o pleno desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo”³⁴.

Segundo Moraes, a dignidade da pessoa humana encontra substrato material em quatro postulados: da igualdade, formal e substancial, vedando-se todo tratamento discriminatório; da integridade psicofísica, que consistiria em um “amplíssimo direito à saúde”, assim como no direito a condições mínimas de vida digna; da liberdade, que consagra a autonomia privada, mas admite a ocorrência de limitações em prol do interesse social; e da solidariedade, que preconiza a busca de uma sociedade livre e justa, sem excluídos ou marginalizados, que exerça a reciprocidade e o reconhecimento do outro³⁵.

Desses quatro postulados devem emanar tantos direitos quanto forem necessários à máxima efetivação do valor dignidade da pessoa humana. Não se coaduna com a magnitude axiológica do princípio eventual limitação do seu alcance às situações subjetivas que já gozam de tutela específica positivada. Assim, deve-se conferir à referida cláusula elasticidade suficiente a permitir que o seu conteúdo não sucumba às alterações sociais, mas, ao contrário, reafirme-se e robusteça-se diante delas.

“Nenhuma previsão especial pode ser exaustiva, porque deixaria de fora, necessariamente, novas manifestações e exigências da pessoa,

32 MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 117.

33 Expressão utilizada por Maria Celina Bodin de Moraes na obra anteriormente citada.

34 PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. Derechos humanos, estado de derecho y Constitución. In: SARLET, *op. cit.* p. 107.

35 MORAES, *op. cit.* p. 141.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

que, com o progredir da sociedade, passam a exigir uma consideração positiva. Evidentemente não se restringe tal concepção ao momento patológico, ao momento da reparação de dano já causado, mas põe-se a serviço da proteção e da promoção humanas em todas as suas relações. Daí sustentar-se que a personalidade humana é valor, um valor unitário e tendencialmente sem limitações.”³⁶

Corroborando esse entendimento, com esteio nos ensinamentos de Cristina Queiroz, Sarlet defende que “os direitos fundamentais são variáveis no ‘espaço’ e no ‘tempo’” e, diante dessa premissa, inafastável se conceber o caráter exemplificativo do catálogo de direitos fundamentais previsto na Constituição Federal, pois “assim como inexistente um elenco exaustivo de possibilidades de tutela, também não existe um rol fechado dos riscos para a pessoa humana e os direitos que lhe são inerentes”³⁷.

Sintetizando a conclusão de que o art. 5º, § 2º, da Constituição Federal³⁸, autoriza de forma expressa a identificação de direitos materialmente fundamentais além daqueles positivados em seu art. 5º, Menelick de Carvalho Neto proclama que a Carta da República se apresenta como “a moldura de um processo de permanente aquisição de novo direitos fundamentais”³⁹.

Diante da nociva estrutura organizacional que tem se desenvolvido nas instituições bancárias e do adoecimento, sobretudo psíquico, dos trabalhadores que a ela se submetem, quais direitos fundamentais merecem especial tutela nesta nova fase gerencial?

4.1 – A centralidade do trabalho e o direito fundamental à subjetividade e à organização saudável do trabalho

Partindo-se da eleição do valor social do trabalho ao patamar de princípio fundamental e levando-se em consideração que a Constituição Federal veicula uma infinidade de disposições que tutelam o direito ao trabalho, a exemplo da sua inclusão entre os direitos sociais (art. 6º); da listagem de uma série de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º); da consagração da “valorização do trabalho humano” como fundamento da Ordem Econômica, cuja finalidade

36 MORAES, *op. cit.* p. 141.

37 SARLET, *op. cit.* p. 85.

38 “Art. 5º (...) § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”

39 CARVALHO NETTO, Menelick de. A hermenêutica constitucional e os desafios postos aos direitos fundamentais. In: *Jurisdição constitucional e direitos fundamentais*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 154.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

é “assegurar a todos a existência digna” (art. 170); é inegável que a Carta da República conferiu uma posição de destaque ao valor trabalho.

Daí porque Leonardo Vieira Wandelli defende ser evidente a “centralidade normativa do direito fundamental ao trabalho”⁴⁰, pois impossível se vislumbrar a concretização do princípio da dignidade humana sem o seu reconhecimento e, indo além, sem a sua efetivação.

Valendo-se das palavras de Fábio Konder Comparato, o trabalho é “a pedra angular da construção de uma verdadeira sociedade democrática”⁴¹, que, por sua vez, tem o seu cerne no princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, irrefragável que os três valores – democracia, dignidade humana e trabalho – estão intrinsecamente associados, de tal modo que a materialização de um não se perfaz de forma plena sem a realização dos outros.

À luz do princípio fundamental do valor social do trabalho, e sempre com vistas à promoção da dignidade da pessoa humana, os princípios peculiares do Direito do Trabalho foram criados para reafirmar o fundamento que lhe deu origem, consistente em criar uma verdadeira igualdade entre as partes. O obreiro foi, assim, considerado hipossuficiente dentro da relação de emprego e foram se desenvolvendo normas e diretrizes voltadas para sua proteção. Mais especificamente, foram criadas desigualdades jurídicas para amenizar a distância que o separa do empregador.

“Já passou o tempo em que o trabalho era uma mercadoria e o trabalhador uma ferramenta a mais. Sua dignidade como ser humano lhe deve ser amplamente reconhecida e uma das formas efetivas de o fazer é criando desigualdades em seu favor, para compensar as que influem contra ele, quer dizer protegendo-o contra o possível abuso patronal.”⁴²

Conforme sinaliza Eros Roberto Grau⁴³, para “valorizar o trabalho humano e tomar como fundamental o *valor social* do trabalho”, é indispensável, no plano fático, conceder-se tratamento peculiar aos trabalhadores, mediante a concessão de “proteção não meramente filantrópica”, mas “politicamente racional”.

40 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade*. São Paulo: LTr, 2012. p. 36.

41 COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 2. ed. Saraiva: São Paulo, 2010. p. 345.

42 RUPRECHT, Alfredo J. *Os princípios do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 11.

43 GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 198.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Toda a relevância que se confere ao trabalho no texto constitucional decorre do reconhecimento da “essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social”⁴⁴, como enuncia Mauricio Godinho Delgado.

No mesmo sentido, Manoel Jorge e Silva Neto⁴⁵ defende que “o trabalho não pode, de maneira alguma, ser assumido friamente como mero fator produtivo”, na medida em que se traduz em “fonte de realização material, moral e espiritual do trabalhador”.

Sob outro enfoque, o trabalho permite ainda a realização da democracia na vida social. Na medida em que democracia consiste em conferir poder também a quem é destituído de riqueza, o trabalho assume o caráter de ser o mais relevante meio garantidor de um mínimo de poder social à grande massa da população⁴⁶.

Contribuindo com uma visão psiquiátrica sobre a relevância do trabalho para o ser humano, Hirigoyen afirma que “o trabalho desempenha um papel central na estruturação da identidade, é nele que se afirmam as competências e é por meio dele que se realizam os projetos de vida ou a concretização dos sonhos”⁴⁷.

Christophe Dejours, também psiquiatra e psicanalista, ratifica o papel estruturante do trabalho para a afirmação identitária do indivíduo, na medida em que ele “continua sendo o único mediador da realização do ego no campo social, e não se vê atualmente nenhum candidato capaz de substituí-lo”⁴⁸.

Fácil se concluir, portanto, que, ontologicamente, o trabalho tem para o indivíduo representatividade significativamente maior que um instrumento de promoção das condições financeiras indispensáveis a uma sobrevivência ou, até mesmo, a uma existência materialmente digna, como uma ótica reducionista, amplamente divulgada, pode supor. O trabalho, muito além de um meio de sobrevivência, é um veículo de autorrealização, de inclusão social e de construção de identidade pessoal, de reconhecimento individual e coletivo.

44 DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ano XVI, p. 22, mar. 2006.

45 SILVA NETO, Manoel Jorge. *Direito constitucional econômico*. São Paulo: LTr, 2001. p. 96.

46 DELGADO, *op. cit.* p. 24.

47 HIRIGOYEN, *op. cit.* p. 198.

48 DEJOURS, *op. cit.* p. 43.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Sobre o tema, merecem transcrição as brilhantes palavras de Wandelli⁴⁹:

“Vivemos em um modelo de sociedade em que o acesso a uma relação de trabalho representa, para uma grande parcela da população, a única ou a principal via de se alcançarem bens essenciais sem os quais não se pode falar de vida com dignidade. Mas, como se salientou, o trabalho não é só uma mediação instrumental para a obtenção de outros bens. Sobretudo, o próprio trabalho humano é um bem com valor de uso. O conteúdo da atividade de trabalho e da organização coletiva de trabalho, como um conjunto de atividades e relações, é um bem que realiza necessidades essenciais do ser humano em termos de desenvolvimento da personalidade, de autorrealização, de exteriorização e humanização do mundo, de construção da identidade e conquista da saúde, de pertencimento, de aprendizado ético e político do viver junto.”

Uma vez reconhecido que o trabalho se insere na “dinâmica de realização do ego”, constituindo meio de afirmação identitária, e que diante da quebra da identidade, que “constitui a armadura da saúde mental”, o indivíduo sucumbe ao sofrimento psíquico, indispensável se faz que o modo de estruturação produtivo e o ambiente organizacional do trabalho concedam formas de fortalecimento da personalidade do indivíduo, ao invés de se transformar em instrumento de desconstrução das suas bases mentais de reconhecimento e de potencialização do seu adocimento mental.

Nesse contexto, Renata Queiroz Dutra aponta que devem se inserir no patrimônio jurídico imaterial dos trabalhadores, como forma de tutela da sua subjetividade:

“o direito à afirmação da identidade pelo trabalho, o direito à manutenção da saúde mental, sem imposição de práticas estressantes ou assediadoras, a regulamentação do ritmo do trabalho dentro da jornada, o direito à desconexão do trabalho nos momentos de lazer, o direito ao estabelecimento de relações laborais saudáveis com colegas e gerentes, dentre outros que se apresentem como resposta às novas formas de ofensa à subjetividade daquele que trabalha frente aos excessos da organização produtiva.”⁵⁰

49 WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 106, out./dez. 2013.

50 DUTRA, Renata Queiroz. Direitos fundamentais sociais à afirmação da identidade e à proteção da subjetividade no trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 78, n. 4, p. 281, out./dez. 2012.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Sob uma ótica coletiva, Wandelli defende a importância da concretização de um direito à organização saudável do ambiente de trabalho, decorrente não apenas do direito fundamental ao trabalho, mas pautado na proteção constitucional expressamente conferida ao meio ambiente do trabalho, no art. 200, VIII, da Carta Magna, e reconhecida pela doutrina ambientalista⁵¹.

“Pois bem, o passo conclusivo a que se chega, a partir da afirmação de um direito à organização do trabalho saudável, expressão parcelar do direito fundamental ao trabalho, é que, diante do princípio da precaução, as evidências científicas sobre o caráter deletério à saúde e à autonomia decorrente dos métodos de gestão baseados na avaliação individualizada de desempenho objetivo, e na adoção de sistema de qualidade total, bem como as estratégias de mobilização subjetiva baseadas na manipulação do medo, são suficientes para impor um dever de eliminação do risco que tais métodos implicam para as pessoas. Não se trata só de impedir práticas caracterizadas pelo dano efetivamente alcançado, mas de eliminar práticas que pelo risco sério de dano são já antijurídicas.”⁵²

Para a concretização da eficácia horizontal desses direitos fundamentais, com a sua efetiva inclusão nos contratos de trabalho, indispensável se faz ainda a admissão de um direito fundamental social à negociação coletiva, à luz do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, preconizado no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que será a seguir estudado com mais vagar.

51 Sobre o tema, vale a transcrição das palavras de José Afonso da Silva, citadas por Leonardo Wandelli: “Merece referência em separado o meio ambiente do trabalho, como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um meio ambiente que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição Federal o menciona explicitamente no art. 200, VIII, ao estabelecer que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde consiste em colaborar na proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho. O ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e de segurança. O ambiente do trabalho é um complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam” (SILVA, José Afonso. Direito Ambiental Constitucional. In: WANDELLI, Leonardo Vieira. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, v. 10, n.1/2015, p. 208).

52 WANDELLI, Leonardo Vieira. Direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade... *cit.* p. 287.

5 – A PROTEÇÃO CONTRA O ADOECIMENTO E SEU CONTROLE PREVENTIVO POR MEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: REFAZENDO OS LAÇOS DE SOLIDARIEDADE

Diante de tudo o quanto exposto, mormente dos dados informados pelo Ministério Público do Trabalho sobre o banco Santander, mas que, segundo a própria instituição, refletem uma realidade nacional, extensível a outras instituições financeiras privadas, a larga escala de adoecimento psíquico dos trabalhadores bancários estreitamente associada à estrutura organizacional a que estão submetidos demonstra, sem sombra de dúvidas, que “quem está doente é o banco”⁵³.

Como sinaliza Gaulejac, na medida em que o poder gerencialista optou por mobilizar a energia psíquica do empregado para transformá-la em força produtiva, deve assumir os riscos dessa escolha gestonária e “gerenciar” as consequências desse modo de funcionamento, que não são poucas e são gravíssimas. Nesse sentido, dispara:

“Os processos de mobilização psíquica têm consequências sobre a saúde mental daqueles que a suportam. Pressão para aqueles que se deixam embalar pelas sirenas do sucesso, depressão para aqueles que não chegam a responder às exigências do alto desempenho, estresse para todos aqueles que devem suportar a cultura do assédio. Uns se dopam para permanecer na corrida, outros se medicam para cuidar de suas feridas, e todos vivem com ansiedade e medo. Tudo acontece como se as empresas que praticam esse tipo de gerenciamento usufruíssem uma impunidade total quanto a suas consequências humanas, sociais e financeiras.”⁵⁴

Rememorando que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano, que, por seu turno, é uma das principais expressões da dignidade humana, decerto o modo de organização e funcionamento da economia somente se legitima à medida que estiver a serviço do trabalho, visto de forma plena, como meio de realização material e imaterial do indivíduo, e não o contrário⁵⁵.

Para tanto, com vistas a evitar que o ambiente de trabalho não se configure como um local de estímulo ao sofrimento psíquico do empregado, antes de mais nada é preciso inverter a lógica de que o estresse deve ser utilizado

53 A expressão foi emprestada do título do documentário “Quem está doente é o banco – A verdade sobre o assédio moral”, produzido pelo Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e publicado em 02.09.2014. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=WX1FrQNLEFE>>.

54 GAULEJAC, *op. cit.* p. 232-233.

55 WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho..., *cit.* p. 99.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

como mola propulsora e que se trata de um estado natural em que deve permanecer o trabalhador para potencializar a sua produtividade, para se admitir a sua identificação como doença profissional, sempre que decorrer de uma tensão ou carga de trabalho excessiva impostas, ainda que subliminarmente, pela organização produtiva⁵⁶.

É indispensável, ainda, desconstituir o discurso de que o adoecimento do trabalhador decorre unicamente de uma vulnerabilidade psicológica individual, quando resta provado que o contexto organizacional coloca o empregado em condições limítrofes de extrema pressão, expondo as suas fragilidades e criando um campo fértil para o surgimento de doenças psicossomáticas.

Hirigoyen define com precisão o panorama de tensão que marca as empresas que adotam o moderno sistema gerencial de gestão:

“Apesar da retomada do crescimento econômico, a insegurança persiste. Todo assalariado sabe que, qualquer que seja o seu nível hierárquico, corre o risco de a qualquer momento perder tudo e ser demitido se não for considerado suficientemente produtivo ou se não se adaptar. Os dirigentes não querem ouvir falar da fraqueza ou da fragilidade das pessoas: ‘Nós queremos os melhores, nós queremos os mais brilhantes!’, mas o que acontece com os outros, os médios, os que brilham menos? Ou, simplesmente, o que acontece com os melhores quando têm uma queda conjuntural de produção? A fim de eliminarem tanto quanto o possível o aleatório relacionado à fragilidade humana, as empresas criaram instrumentos para avaliar os assalariados. Com o objetivo de selecionar os mais ‘operacionais’, foram inventados testes supostamente científicos, nos quais não existe nenhum lugar para a emoção, intuição ou subjetividade.”⁵⁷

Em um contexto desses, o adoecimento psíquico é quase inexorável, é uma questão de tempo.

E o que pode ser feito a respeito? Como se promover uma efetiva materialização do direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho, à subjetividade do trabalhador e ao meio ambiente organizacional saudável?

56 Gaulejac sinaliza que “na empresa que cultiva o desempenho, o estresse não é considerado uma doença profissional, mas como um dado quase natural, ao qual é conveniente se adaptar. Ele se encontra de tal forma espalhado que a ‘resistência ao estresse’ é exigida como uma qualidade necessária para ter sucesso. Mais do que se interrogar sobre suas causas, aprende-se a ‘gerenciá-lo’” (GAULEJAC, *op. cit.* p. 221).

57 HIRIGOYEN, *op. cit.* p. 190.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O ordenamento jurídico vigente, mediante diversos instrumentos normativos, impõe ao empregador a obrigação elementar de zelar pela higidez do meio ambiente de trabalho e pela saúde dos trabalhadores.

Como assinalado anteriormente, a Constituição Federal preconiza a proteção ao meio ambiente (art. 200, VIII, da CF), no qual se inclui o ambiente laboral.

A Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil⁵⁸, que visa tutelar a segurança e saúde dos trabalhadores, dispõe em seu art. 4º que todo Membro deverá, *em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores*, instituir e reexaminar periodicamente política nacional com o objetivo de “*prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho*”, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho (art. 4º, inciso 2).

Estabelece, ainda, competir aos empregadores garantir que os locais de trabalho não envolvam riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores (art. 16). Embora se extraia do dispositivo uma preocupação maior com o bem estar físico dos empregados, não se exclui do seu conteúdo normativo o cuidado com a saúde mental dos trabalhadores, diante do crescimento do adoecimento psíquico na sociedade atual, particularmente daquele associado ao trabalho.

De forma mais objetiva e direcionada, no ordenamento interno, as Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego fixam regras relativas à saúde e segurança do trabalho, de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas.

Sobre o tema em exame, destacam-se as Normas Regulamentadoras ns. 7 e 9, que instituem o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), respectivamente.

O PCMSO deve ser elaborado e implementado obrigatoriamente pelos empregadores com a finalidade de prevenir, rastrear e diagnosticar precocemente agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além de constatar a existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores. Ressalte-se que no art. 7.1.2, da NR 7, há disposição expressa no sentido de que ali foram estabelecidos apenas parâ-

58 Aprovação pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17.03.92, do Congresso Nacional, e ratificação em 18 de maio de 1992.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

metros mínimos e diretrizes gerais, que, naturalmente, podem ser ampliadas por meio de negociação coletiva.

O PPRA, por seu turno, visa à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

A exemplo da premissa verificada na Convenção nº 155 da OIT, a NR 9 classifica como riscos ambientais “os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador” (art. 9.1.5). Assim, numa primeira leitura, não se vislumbraria a obrigação específica de cuidado com os riscos psicossociais decorrentes da estrutura organizacional e os seus efeitos sobre a saúde psíquica do empregado. Todavia, a mesma ponderação anteriormente efetuada deve ser transposta para o PPRA, de modo a se reputar inafastável a adoção de todas as medidas necessárias para a eliminação, minimização ou controle dos riscos que a estrutura organizacional da empresa implique para a higidez mental do trabalhador.

Portanto, diante do reconhecimento do direito fundamental do indivíduo a um trabalho digno, que lhe sirva de veículo de afirmação identitária e realização material e seja desempenhado em um ambiente laboral saudável, bem assim do dever das empresas, inclusive constitucional, de propiciarem ao empregado condições de desenvolvimento pessoal, profissional e econômico, com o mínimo possível de riscos à sua saúde física e mental, é irrefragável a existência de respaldo legal para a responsabilização do empregador pela omissão nos cuidados com a salubridade ampla dos locais de trabalho e, por consectário, pelos efeitos causados ao empregado.

A forma mais usual de tutela de direitos sempre foi o acesso ao Poder Judiciário, cujas demandas, em sua maioria, têm caráter primordialmente repressivo, com vistas à reparação dos danos materiais e morais decorrentes da lesão ao direito posto sob apreciação.

Em relação ao adoecimento psíquico decorrente do assédio moral organizacional o quadro é semelhante. Sobretudo diante do sentimento de impotência em face do poder gerencial e do rompimento dos laços de solidariedade que reforçam a ideia de que as consequências somáticas sofridas passam necessariamente por grande fragilidade pessoal, a maioria das ações são ajuizadas pelos empregados individualmente, com a pretensão ressarcitória mencionada.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Embora o êxito seja comum e o Poder Judiciário Trabalhista corriqueiramente reconheça a existência denexo causal entre o adoecimento psíquico e o sistema de gestão das instituições financeiras privadas, a tutela individual ainda é insuficiente para conter o crescimento dessa patologia e, mais ainda, para compelir os bancos a alterarem o seu modo de gerenciamento.

Ainda que se fixem indenizações cada vez mais altas, em observância ao conteúdo pedagógico da reparação por danos morais, esse efeito será sempre secundário e, não raro, terá seu custo calculado pelas instituições financeiras e inserido em sua contabilidade.

Daí a necessidade de se vislumbrar formas preventivas, que permitam efetivamente a retração desse adoecimento ou, ao menos, o seu controle, para que não continue a crescer vertiginosamente.

Nesse contexto, surge ainda no campo do contencioso judiciário a ação civil pública, de titularidade do Ministério Público do Trabalho, como a mencionada no tópico 3.2.

Contudo, em que pese a relevância e eficácia desse instrumento, entendemos que seria ainda mais interessante discutir as possibilidades de utilização da autocomposição para potencializar o alcance dessa difícil tarefa.

Os acordos e convenções coletivas de trabalho consistem em notável instrumento de reivindicação, por parte da classe trabalhadora, de melhores condições de labor.

Maurício Godinho Delgado⁵⁹ afirma que o Direito Coletivo, que tem sua maior representação na negociação coletiva, mediante a geração de normas jurídicas que visam à pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva, cumpre função social e política de extrema relevância, consistindo em um dos principais instrumentos de democratização de poder no âmbito social.

Todavia, o seu direcionamento sempre pendeu de modo significativo para o pleito de benefícios e direitos de natureza essencialmente material, tais como reajustes salariais, abonos, gratificações, percentuais de adicionais, etc. O avanço sobre as demandas de natureza imaterial do trabalhador ainda é tímido e precisa ser intensificado.

O grande benefício da descentralização normativa, a exemplo da promovida pelos acordos e convenções coletivas, é justamente permitir o alcance e a tutela de particularidades e aspirações específicas de determinado grupo,

59 DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 146.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

conferindo maior eficácia às regras postas, assim como a adaptação de “vários aspectos próprios à generalidade das leis trabalhistas a setores ou momentos específicos vivenciados no mercado de trabalho”⁶⁰.

Por meio da negociação coletiva, por exemplo, além de se reavivar os laços de solidariedade, na medida em que se transporá para a esfera coletiva um problema que é aparentemente individual, será possível debater de forma casuística quais as condutas e regras organizacionais que mais afetam os trabalhadores bancários e lhes causam sofrimento psíquico.

Para tanto, especialmente em tempos de prevalência do “negociado sobre o legislado”⁶¹, é indispensável que se reafirme um direito fundamental à negociação coletiva, como mecanismo efetivador dos direitos e garantias essenciais do trabalhador e não apenas como cancelador de exceções normativas em prol de um poder empregatício predatório.

A negociação coletiva, enquanto instrumento do Direito Coletivo do trabalho, subsume-se, conseqüentemente, no arcabouço jurídico que compõe o ramo justralhista. Assim, incorporará os princípios deste, notadamente no que concerne à sua função finalística de buscar a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica” e garantir um “patamar civilizatório mínimo” àqueles que se submetem a uma relação empregatícia, como leciona Mauricio Godinho Delgado⁶².

Não se está com isso a afirmar que o Direito Coletivo e a própria negociação coletiva não detenham peculiaridades próprias, impostas, inclusive, pela sua função específica de “adequação setorial da generalidade de determinadas regras justralhistas”, mas apenas ressaltando que a autocomposição coletiva não pode servir de instrumento de subversão da ordem trabalhista, nem consistir em “perverso instrumento de debilitação de princípios, regras e institutos fundamentais do Direito do Trabalho, em conjuntura de refluxo e enfraquecimento do movimento sindical”⁶³.

“Repugna a lógica do Direito, enquanto sistema, e aos próprios princípios da racionalidade, razoabilidade e proporcionalidade que orien-

60 DELGADO, *op. cit.* p. 147.

61 A Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que entrará em vigor em 11 de novembro de 2017, promoveu diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre elas o estabelecimento de um rol de hipóteses em que as cláusulas pactuadas em negociação coletiva prevalecerão sobre a lei (art. 611-A), acompanhada da previsão de que a Justiça do Trabalho apenas poderá examinar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (art. 611-A, § 1º c/c o art. 8º, § 3º).

62 DELGADO, *op. cit.* p. 151.

63 DELGADO, *op. cit.* p. 151.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

tam o ordenamento jurídico, inclusive constitucional, que um segmento normativo específico ou um de seus institutos especiais possam comprometer o sentido geral de todo o sistema juslaborativo especializado.”⁶⁴

Partindo de todas essas premissas, máxime diante da pretendida sobrepujança da negociação coletiva na regulação dos contratos laborais, é premente a utilização desse instrumento em prol da melhoria das condições de trabalho, principalmente no seu aspecto imaterial, com vistas à efetivação do direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e à preservação da subjetividade do empregado, e não apenas como meio de barganha da maximização da exploração da força de trabalho e da redução dos custos do empreendimento, em troca de benefícios materiais simbólicos.

Nesse contexto, é inadiável, por exemplo, a extensão das obrigações previstas nas Normas Regulamentadoras ns. 7 e 9 à tutela objetiva da saúde psíquica dos empregados e à prevenção de riscos ambientais psicossociais, relacionados à estrutura organizacional, que causem prejuízos à higidez mental dos trabalhadores; assim como a imposição de emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT nos casos de reconhecimento de doença psíquica ocasionada ou agravada pelas condições de trabalho.

É imperioso, ainda, se a intenção é privilegiar a autonomia coletiva privada, que se permita aos representantes dos trabalhadores, muito além de uma participação formal, mas verdadeiro poder de influência para a modulação dos regulamentos empresariais com o fim de modificar ou afastar regras organizacionais que se apresentem claramente nocivas ou estimulem o sofrimento psíquico.

Cerqueira⁶⁵ atenta para a necessidade de uma negociação democrática das metas, tendo em vista consistir no cerne do sofrimento psíquico dos bancários, de onde parte a maioria das condutas assediosas. No entanto, afirma que, embora continuamente reivindicada pela categoria desde o ano de 2007, a proposta é anual e categoricamente refutada pelas instituições financeiras, que sequer admitem a discussão sobre o tema, sob o argumento de que se insere na gestão do banco, não afeta ao sindicato, bem assim de que não seriam excessivas as metas que hoje vigoram, mas apenas “desafiadoras”.

Desafiador mesmo, todavia, e com o mais alto grau de dificuldade, é refazer os laços de solidariedade; reconhecer e assumir a vulnerabilidade que se imagina própria; ultrapassar o sentimento de culpa, de insuficiência e de vergonha, para expor as suas questões e ajudar o grupo a alcançar a dimensão

64 DELGADO, *op. cit.* p. 151.

65 CERQUEIRA, *op. cit.* p. 232.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

coletiva do problema; é resistir à imposição do “silêncio, cegueira e surdez” e não mais calar o seu sofrimento ou negar o do outro; é resgatar a dignidade cotidianamente perdida. Mas a categoria bancária, com toda a sua robustez, há de conseguir ultrapassar mais esse embate.

Já o moderno sistema gerencial de gestão das instituições financeiras, com suas metas inalcançáveis e sua política de pressão total, é inquestionavelmente abusivo. E sua violência à dignidade humana do trabalhador bancário precisa ser coletivamente contida.

6 – CONCLUSÃO

Ante o exposto, conclui-se que a transição do modelo disciplinar para o modelo gerencial de gestão identificada nos países capitalistas após a década de 1980, com a consolidação da globalização, de fato, promoveu significativas mudanças no modo de produção e na estrutura organizacional das empresas, que, claramente, passaram a veicular políticas de captação da subjetividade do empregado, mediante incentivo ao incremento da performance e à obtenção do sucesso profissional, veiculado por discursos de meritocracia. Conquistado o engajamento produtivo do empregado, a gestão segue baseada na imposição da “qualidade total” e do cumprimento de metas quase inatingíveis.

Esse modo de estruturação, adotado de forma emblemática pelas instituições bancárias privadas, em que pese promova a pretendida maximização dos lucros, opera em intenso detrimento da saúde física e, sobretudo, mental dos trabalhadores, que ingressam em constante estado de sofrimento psíquico, diante do ambiente de extrema pressão e estresse em que se inserem cotidianamente.

Tendo em vista o vertiginoso crescimento do adoecimento psíquico do trabalhador bancário em decorrência do assédio moral organizacional sofrido, torna-se imperiosa a busca de formas preventivas de tutela dos direitos fundamentais ao trabalho, à subjetividade e ao ambiente organizacional saudável.

Nesse cenário, os acordos e convenções coletivas de trabalho surgem como interessante meio de modificação do modo de estruturação das instituições bancárias, na medida em que permitem o alcance de particularidades e aspirações específicas de determinado grupo, conferindo maior eficácia às regras postas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHO NETTO, Menelick de. A hermenêutica constitucional e os desafios postos aos direitos fundamentais. In: *Jurisdição constitucional e direitos fundamentais*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

- CERQUEIRA, Vinícius. *Assédio moral organizacional nos bancos*. São Paulo: LTr, 2015.
- COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2011.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- _____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ano XVI, mar. 2006.
- DUTRA, Renata Queiroz. Direitos fundamentais sociais à afirmação da identidade e à proteção da subjetividade no trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 78, n. 4, p. 256-287, out./dez. 2012.
- FARAH, Bruno. Da depressão ao assédio organizacional: efeitos humanos do poder paradoxal nas empresas pós-disciplinares. In: *Assédio moral e organizacional: novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas*. São Paulo: LTr, 2016.
- GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.
- GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- _____. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. MPT Notícias. Santander processado em R\$ 460 mi por assédio e estresse. Disponível em: <<http://radio.mpt.gov.br/>>. Acesso em: 14 ago. 2017.
- MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.
- RUPRECHT, Alfredo J. *Os princípios do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.
- SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direito constitucional econômico*. São Paulo: LTr, 2001.
- WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 95-122, out./dez. 2013.
- _____. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, v. 10, n. 1/2015, p. 194-217.
- _____. *O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade*. São Paulo: LTr, 2012.

Filmografia

Quem está doente é o banco – A verdade sobre o assédio moral. Sindicato dos Bancários de Porto Alegre. Porto Alegre, set. 2014. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=WX1FrQNLEFE>>.