



Direito fundamental ao trabalho: o assédio moral organizacional como atentado à dignidade humana

Derecho fundamental al trabajo: el acoso moral organizacional como atentado a la dignidad humana

Fundamental right to work: organizational moral harassment as an attack on human dignity

Rebeca de Magalhães Melo

Advogada Especialista em Direito Civil pela UPIS e mestranda (Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios pelo IESB), Conselheira do TARF-Tribunal Administrativo de Recursos Fiscais.
E-mail: rebecamelomagalhaes@gmail.com Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4008629084293971>

Paulo José Leite Faria

Bacharel em Direito pelo Centro de Ensino Unificado de Brasília (1994). Graduado em Engenharia Civil pela Universidade de Brasília (1986). Graduado em Análise de Sistemas pela Universidade Católica de BSB (ETUC, 1984). Mestrado em Direito pela Universidade de Brasília (1998). Doutorado em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (2004). Pós-doutorado pela Boston University (2010).
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4008629084293971> E-mail: rebecamelomagalhaes@gmail.com

Resumo

Os direitos humanos fundamentam-se no princípio de que todos nascem livres e iguais em relação à dignidade e seus direitos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, baseada nesse princípio, classifica os direitos em civis, políticos, sociais e econômicos. A dignidade humana pressupõe a garantia dos direitos, principalmente no que diz respeito à segurança social, o padrão de vida e a adequação efetiva para a saúde e o trabalho. Neste estudo, objetiva-se analisar o direito fundamental ao trabalho com foco no assédio moral organizacional e a garantia do direito à dignidade no trabalho. Questiona-se: O que é o assédio moral organizacional no âmbito do trabalho bancário? Como o assédio moral organizacional no trabalho é visto legalmente? Quais são as garantias que o trabalhador tem em relação à proteção ao assédio no trabalho? Como a legislação trata essa temática? Observa-se que os direitos se completam/inter-relacionam e estão voltados para manter a dignidade humana, precisando estar bem definido de forma legal o que consiste em assédio moral, quais são as suas consequências e como pode ser evitado. Considera-se que o assédio moral é uma prática inaceitável no ambiente de trabalho devendo ser prevenida por programas de *compliance* nas empresas públicas e particulares, que promovam um conjunto de processos voltados para o desenvolvimento de instrumentos legais que envolvam políticas de prevenção e enfrentamento do assédio no trabalho, preservando, assim, a integridade e a dignidade das pessoas que trabalham na empresa.

Palavras-chave: Direitos humanos. Direito ao trabalho. Dignidade da pessoa humana. Assédio Moral Organizacional. Ambiente Bancário.



Resumen

Los derechos humanos se basan en el principio de que todos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, con base en este principio, clasifica los derechos en civiles, políticos, sociales y económicos. La dignidad humana presupone la garantía de los derechos, especialmente en lo que respecta a la seguridad social, el nivel de vida y la adecuación efectiva a la salud y al trabajo. En este estudio, el objetivo es analizar el derecho fundamental al trabajo con enfoque en el acoso moral organizacional y la garantía del derecho a la dignidad en el trabajo. La pregunta es: ¿Qué es el acoso moral organizacional en el ámbito del trabajo bancario? ¿Cómo se ve legalmente el acoso organizacional en el trabajo? ¿Qué garantías tiene el trabajador en relación con la protección frente al acoso laboral? ¿Cómo trata la ley este tema? Se observa que los derechos se complementan/interrelacionan y están orientados a mantener la dignidad humana, siendo necesario que esté bien definido de forma jurídica qué constituye el bullying, cuáles son sus consecuencias y cómo se puede evitar. Se considera que el acoso moral es una práctica inaceptable en el ámbito laboral y debe ser prevenida mediante programas de cumplimiento en las empresas públicas y privadas, que promuevan un conjunto de procesos encaminados al desarrollo de instrumentos jurídicos que involucren políticas para prevenir y combatir el acoso. trabajo, preservando así la integridad y dignidad de las personas que laboran en la empresa.

Palabras Clave: Derechos humanos. Derecho al trabajo. Dignidad de la persona humana. Acoso Moral Organizacional. Ambiente Bancario.

Abstract

Human rights are based on the principle that everyone is born free and equal with respect to dignity and their rights. The Universal Declaration of Human Rights, based on this principle, classifies civil and political rights, and social and economic rights. Human dignity presupposes guarantee of rights, especially with regard to respect for social security, standard of living and effective adaptation to health and work. This study aims to analyze the fundamental right to work with a focus on organizational moral harassment and the guarantee of the right to dignity at work. Questions: What is organizational bullying in the context of banking work? How is organizational bullying seen at work legally? What guarantees does the worker have in relation to protection from harassment at work? How does the legislation deal with this issue? Note that rights are completed / interrelated and are aimed at maintaining human dignity, needing to be well defined in a legal way or consisting of bullying, what are its consequences and how they can be avoided. Moral harassment is considered an unacceptable practice in the workplace, and should be prevented by programs of compliance in public and private companies, which promotes a set of processes aimed at the development of legal instruments that involve policies of use and involvement of the I harass at and at work, thus preserving the integrity and dignity of the people who work at the company.

Keywords: Human rights. Right to work Dignity of the human person. Organizational Moral Harassment. Banking Environment.

Recebido em: 01/06/2022

Aceito em: 30/09/2022

Introdução

Este estudo trata sobre o assédio moral organizacional no ambiente do trabalho bancário, também conhecido como “mobbing”. Essa forma de assédio pode ocorrer de várias formas. Portanto, tem-se o assédio de forma direta ou indireta, por uma ação concreta ou pela omissão, sendo atualmente apresentado de forma mais ampla envolvendo diversos aspectos do trabalho. Há algum tempo, dizia respeito mais ao assédio sexual, hoje apresenta várias formas, por exemplo, atitudes de desprezo, hostilidade, zombaria, entre outras formas referentes de exposições de trabalhadores(as) às situações de humilhação, constrangimento que se encontra de forma repetitiva, prolongada durante o período de trabalho, no exercício de uma função.

Adriane Reis de Araújo, ao referir-se a temática do assédio moral organizacional, pontua que as formas de assédio não podem mais ser vistas, estudadas ou mesmo enfrentadas

apenas do ponto de vista individual, sob o risco desse tipo de tratamento mascarar e até mesmo instrumentalizar a gestão abusiva⁵.

Uma perspectiva que se propõe é demonstrar a inter-relação entre o assédio moral organizacional e o meio ambiente do trabalho na utilização de práticas de assédio, dentro da estrutura organizacional do banco, utilizando modelos toyotistas/fordistas. Essa prática não pode ser considerada aceitável, deve ser desmascarada porque causa danos ao meio ambiente do trabalho e, conseqüentemente, a cada um dos funcionários.

Faz-se necessário pontuar que a conduta adotada por determinados bancos no Brasil e no mundo, fruto de um ideário toyotista/ fordista, representa uma espécie de assédio moral organizacional. Verifica-se o assédio no ambiente bancário, quando ocorre ao profissional, existindo diversas formas de assédio entre eles o organizacional que prejudicam a vítima, não somente no ambiente de trabalho, mas também em outras áreas de sua vida, pois afeta a autoestima, a vida pessoal, sua saúde e sua paz.

Com relação a legislação sobre Assédio moral tipificando como crime, segundo a proposição aprovada pela Câmara dos Deputados Projeto de Lei nº 4742/ 2001, classifica como crime a prática de assédio moral no ambiente de trabalho e estabelece a pena de detenção de um a dois anos, além de multa.

Questiona-se o que pode ser realmente considerado assédio moral no trabalho. Nesse sentido, as pessoas muitas vezes têm desconhecimento de como esse tipo de assédio pode ocorrer, ou a vítima não se dá conta da agressão sofrida e não reconhece uma atitude de assédio, considera normal a forma como é tratada. Portanto, destaca-se a relevância deste estudo, segundo o TST (Tribunal Superior do Trabalho), em 2018 mais de 56 mil ações envolvendo assédio moral foram ajuizadas na Justiça do Trabalho.

⁵ ARAÚJO, Adriane Reis de. O Assédio Moral Organizacional. São Paulo: LTr, 2012, p. 14.



Questionamentos como: o que é assédio moral organizacional no âmbito do trabalho? Como se manifesta o assédio moral organizacional e quais são as suas consequências? Quais são as questões mais frequentes frente a essas discussões? Responder a essas questões torna-se um desafio que terá como base na análise de conteúdo de documentações, artigos e outras produções científicas na área. Não se trata de uma temática atual, mas que historicamente vem sendo negligenciada, como tantas outras questões relacionadas aos direitos humanos. Neste sentido, busca-se inicialmente discutir sobre o que é assédio moral organizacional à luz dos teóricos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos abarca princípios relevantes, bem como direitos atualmente contemplados em nossa Magna Carta. Nesse passo, destacamos o direito fundamental ao trabalho disposto no artigo 225 da Constituição Federal de 1988. Diante deste recorte legislativo e temporal, trazemos o tema assédio moral organizacional como atentado à dignidade do trabalhador. Há ainda o enfoque do Princípio do Poluidor Pagador e os desdobramentos da poluição social no ambiente de trabalho. Em continuidade, trazemos à baila um caso real julgado pelo TST quanto ao assédio ocorrido no Banco Santander. Por fim, trazemos ainda sugestão de um Projeto de Lei nesta seara.

Assédio moral e direitos humanos no contexto do trabalho

Os direitos humanos fazem parte de todas as relações que envolvem a vida do ser humano, quer nas questões de sua vida pessoal em família, quer nas relações sociais e de forma específica, neste estudo, nas relações de trabalho.

Assim como vários aspectos da vida humana, os direitos humanos foram uma conquista. Observa-se que desde 1945, com o estabelecimento das Nações Unidas, em meio às lembranças sobre todos os sofrimentos e atrocidades causados pela segunda guerra, tem-se mundialmente

como objetivo fundamental a promoção e o encorajamento ao respeito e cumprimento aos direitos humanos, como sendo esta inerente às pessoas, independente de sexo, nacionalidade, etnia, religiosidade ou outra condição (BRASIL, 2020). Portanto, os direitos humanos estão relacionados intrinsecamente à dignidade humana e incluem o direito à vida e à liberdade em seus diversos matizes como o de se expressar/opinar sobre algo, o direito ao trabalho e à dignidade em seu exercício, direito à educação, à saúde entre muitos outros. Todos merecem estes direitos, sem discriminação.

Assim, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), foi adotada em 10 de dezembro de 1948, afirma:

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. “Artigo 23: Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

A Convenção nº 161 da OIT, de 1985, ratificada pelo Brasil, determina que se deve adotar medidas preventivas para obter e conservar o meio ambiente do trabalho seguro e são e adaptar o trabalho à capacidade física e mental do trabalhador. A Magna Carta, sobre o direito ao meio ambiente, preceitua, art. 225, *in verbis*:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente **ecologicamente equilibrado**, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Dessa forma, conclui-se que existe um Direito Fundamental ao Meio Ambiente Equilibrado, e que este direito alcança todos os aspectos do Meio Ambiente, incluído o Meio Ambiente do Trabalho. Há, portanto, para todos os trabalhadores o Direito Fundamental ao Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado (PADILHA, 2022).

Conclui-se que o direito ao meio ambiente equilibrado é um direito humano fundamental da pessoa do trabalhador, sendo o assédio moral organizacional um desequilíbrio causado no

ambiente do trabalho, em que o trabalhador é submetido a situação degradante devido ao ambiente propiciado pelo empregador que permite o adoecimento do empregado.

Observa-se que na DUDH se faz necessária a existência de leis para a garantia dos direitos humanos, conforme o texto “Considerando ser essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo império da lei, para que o ser humano não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra a tiranía e a opressão” (2009, p. 2, grifo nosso). Ao tratar do direito ao trabalho e da evolução do desenvolvimento da legislação de proteção aos direitos humanos, faz-se necessário pontuar sobre o significado de “Desenvolvimento Sustentável”, conforme José Fernando Vidal Souza (2014):

Desenvolvimento sustentável é um processo de mudança para a melhoria da qualidade de vida e manutenção do seu ciclo natural hoje e sempre, com a busca da utilização dos recursos naturais visando atender às necessidades presentes sem comprometer os estoques para as gerações futuras.

Assegurar uma vida com dignidade esse foi o objetivo dos países que se adaptaram e adotaram uma nova agenda de desenvolvimento que se baseou nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)⁶. Os ODM foram estabelecidos no ano 2000 e incluem oito objetivos de combate à pobreza a serem alcançados até o final de 2015. Desde então, progressos significativos foram realizados:

1. A pobreza global continua diminuindo;
2. Mais crianças do que nunca estão frequentando a escola primária;
3. Mortes infantis caíram drasticamente;
4. O acesso a água potável expandiu significativamente;

⁶ <https://nacoesunidas.org/pos2015/> Acesso em 29/05/2020

5. As metas de investimento para combater a malária, a aids e a tuberculose salvaram milhões de pessoas.

As Nações Unidas definiram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como parte de uma nova agenda de desenvolvimento sustentável que deve finalizar o trabalho dos ODM e não deixar ninguém para trás.



O tema Assédio Moral pode ser enquadrado nos seguintes ODS-Orientações de Desenvolvimento Sustentável: ODS 3 (Saúde e Bem estar) e ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico), tendo em vista que relaciona trabalho e saúde, sendo a prática de assédio moral uma forma de poluição ambiental (ODS 15). Vida terrestre, sobretudo com relação ao empregador-poluidor que deve reparar os danos causados aos empregados, que se relaciona a ODS 16 (Paz, justiça e instituições eficazes), o acesso à justiça é realizado por meio de ações judiciais visando a pacificação social seja na seara da promoção dos direitos bem como na elaboração programas de prevenção visando a sua efetivação.

Neste artigo, destaca-se o assédio moral no contexto de tirania e opressão, ou seja, como um abuso à dignidade humana, destacando-se o assédio moral ao/no trabalho como objeto desta pesquisa. Questiona-se, como o assédio moral organizacional ao trabalho é visto legalmente? Quais são as garantias que o trabalhador tem em relação à proteção ao assédio no trabalho.

Antes de discutirmos essas questões, busca-se conhecer sobre o que é assédio moral organizacional à luz dos teóricos.

A autora francesa Marie-France Hirigoyen (2002), médica especialista em Psiquiatria, Psicanálise, Psicoterapia Familiar e Vitimologia, autora da obra “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano”, considerada também a pioneira na análise dessa temática, considera que o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva, manifestada em relação ao trabalho que promova, sobremaneira, comportamentos, palavras, ações, gestos, ou outra manifestação oral ou escrita, que tenha como consequência atingir de forma negativa a personalidade e/ou a dignidade/integridade física ou psicológica da pessoa agredida.

Segundo a autora, normalmente essas atitudes colocam em perigo a degradação do ambiente laboral, de forma que a pessoa agredida ver seu emprego ser comprometido. Outro fator comprometedor citado pela autora é que geralmente o agredido sente várias formas de impedimento de sua reação, ele se inibe para reagir contra o agressor, ou mesmo falar sobre o assédio. Ela cita como exemplos de agressão ao trabalho: a recusa de comunicação direta com a pessoa, a desqualificação de seu trabalho, o descrédito diante de outras pessoas, o isolamento e/ou o vexame de ser chamado à atenção, que na maioria das vezes induz ao erro, entre outras questões como o próprio assédio sexual. Observa-se nessas situações, em regra geral, a luta pelo poder e o seu abuso.

Conceito de Assédio Moral

Brodsky (1976) conceitua o assédio moral como

Tentativas, repetidas e obstinadas, de uma pessoa atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que, com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa (p. 2).

Leymann (1996) define o assédio moral como sendo uma sucessão de proposições e gestos hostis que isoladamente podem parecer insignificantes, mas cuja repetição constante provoca efeitos perniciosos.

Na França, Hirigoyen (1998) define o assédio moral como sendo:

(...) toda conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que podem atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em perigo o trabalho dessa pessoa ou o degradar o clima de trabalho (p. 55).

Maria Aparecida Alkmin(2007) conceitua o assédio moral:

Constitui um fenômeno anti-social e anti-jurídico relevante para o direito e, como tal, implica violação ao dever jurídico traçado pela norma jurídica que visa delimitar o agir humano para que as relações na sociedade sejam pacíficas e assentadas ao bem comum (p. 83).

O termo “assédio” advém do verbo “assediar” que significa “perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes, assaltar”. Já o acréscimo da palavra “moral”, faz com que a expressão esteja relacionada ao agir em conformidade com as normas de conduta.

Para Nordson Gonçalves de Carvalho (2009):

Pode-se afirmar que a prática do assédio moral prejudica, degrada, destrói o ambiente de trabalho, desestabilizando a vítima, provocando nesta um cansaço, um verdadeiro desgaste emocional que pode evoluir para doenças de ordem psíquica e físicas, acarretando inmensuráveis prejuízos à saúde mental e física do trabalhador (p. 61).

A conexão entre o direito fundamental ao trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana é tratada neste estudo onde é analisada a prática do assédio moral como desrespeito ao princípio da dignidade humana do trabalhador, sobretudo com relação a julgados que foram prolatados no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

Foi objeto de pesquisa decisão a respeito do Banco Santander condenado a pagar indenização por praticar assédio moral organizacional. Observa-se que nas decisões em geral há improcedência do pedido por falta de provas, pois cabe ao autor provar o assédio moral

sofrido. Considerando que o meio de prova é todo o admissível em direito, escrito, vídeo, ou seja, os meios de prova conhecidos e aceitos. Ressalte-se que as ofensas reiteradas e utilizadas para depreciar o subordinado são comuns no ambiente de trabalho. Mas há ainda muita resistência da vítima em denunciar, sendo a situação vivenciada de modo velado, trazendo sérias consequências psicológicas para o empregado, acometido de depressão e outras doenças relacionadas a violência sofrida.

Na situação da busca pelo judiciário verifica-se que há medo de denunciar, seja pelo medo de perda do emprego, seja pela própria dificuldade de prova do direito. No caso emblemático do Banco Santander foi provado que as metas e o regime imposto aos bancários era humilhante e causava assédio moral. Segundo Hannah Arendt (2014):

[...] a palavra "trabalho" compreendida como um substantivo jamais designa o produto substantivo verbal classificado como gerúndio, enquanto nome do próprio produto e invariavelmente derivado da palavra para obra, mesmo nos casos em que o uso corrente seguiu tão de perto a evolução moderna que a forma verbal da palavra "obra" se tornou antiquada.

Conforme o dicionário de sinônimos o vocábulo trabalho pode ser denominado: “serviço, ocupação, tarefa, labor, labutação, obra,” (FERNANDES, 2001. p. 823). Assim o trabalho possui fortemente um significado na sociedade, o homem sem trabalho é um homem sem dignidade pois sem condições de adquirir os bens imprescindíveis à vida. O ambiente de trabalho pode ser compreendido como o local onde se presta o serviço, sendo o fator dominante que as más condições de trabalho são passíveis de ocasionar danos físicos e mentais ao trabalhador. Os danos morais experimentados pelo subordinado que sofre assédio moral serão objeto de análise neste estudo, na visão do advogado.

O presente artigo objetiva analisar a prática do assédio moral organizacional em relação ao desrespeito aos direitos fundamentais com ênfase sobretudo na dignidade da pessoa humana do trabalhador. O assédio moral se caracteriza por “condutas antiéticas que expõe o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada, com a finalidade

de excluí-lo da organização empresarial do ambiente do trabalho.” (CARVALHO, 2009, p. 6).

Sobre o conceito de assédio moral a doutrina distingue o assédio moral do assédio organizacional dependendo do envolvimento de uma ou mais várias pessoas, se praticado de modo descendente, lateral ou ascendente. A conduta pode ser praticada horizontalmente (entre colegas) ou verticalmente (entre o superior hierárquico). O assédio moral horizontal ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre os colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

O assédio moral descendente é caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

O assédio moral ascendente é praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

Assédio Moral Organizacional

Para nosso estudo é relevante distinguir o assédio moral do assédio moral organizacional, a diferença reside sobretudo na questão individual da prática, que no assédio organizacional se enquadra numa situação gerada pela organização do trabalho. Assim, segundo Paulo Roberto Lemgruber Ebert (2017), “assédio moral organizacional” se

caracteriza pela desvirtuação da função social da empresa: quando a gestão de pessoas configura poluição labor ambiental.

A luz de tal perspectiva, não atende à função social plasmada no art. 170 da Constituição Federal a empresa que implanta ou tolera a utilização de métodos de “gestão de recursos humanos” pautados pela instrumentalização do trabalhadores com vistas a metas e resultados, valendo-se para tanto da exploração de espectros inerentes a sua intimidade e à sua personalidade que redundarão na vulneração da integridade psicológica daqueles obreiros e, ao fim, na sobrecarga dos serviços sociais de saúde e previdência social em prejuízo da coletividade

Segundo Juan Carlos Zurita Pohlmann:

O assédio moral organizacional é um processo de internalização de ideologia aplicada à organização do trabalho que legitima o uso recorrente da violência em face dos trabalhadores com finalidade gerencial de aumento de produção, violando direitos fundamentais e com potencialidade de resultar danos perceptíveis e imperceptíveis ao trabalhador e à coletividade. (POHLMANN, 2014. p. 61)⁷

A prática se enquadra no conceito de assédio moral organizacional, uma vez que caracteriza “uma estratégia de gestão focada na melhoria de produtividade e intensificação do engajamento dos trabalhadores, porém assentadas em práticas que constroem, humilham e submetem os trabalhadores para além dos limites do poder empregatício.”⁸

A questão da degradação do ambiente de trabalho ocasionada pelo assédio moral pode ser visualizada sob a perspectiva da responsabilidade civil objetiva, tratando do tema Luísa Nunes de Castro Anabuki (2013), pontua:

Por fim, a monografia busca mostrar que as formas tradicionais de análise do assédio moral não são suficientes e totalmente eficazes para lidar com o problema quando

⁷ POHLMANN, Juan Carlos. Assédio moral organizacional. Identificação e tutela preventiva. São Paulo: Ltr, 2014. p. 61

⁸ Brasil: Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista n.366-08.2012.5.09.0660. Relator: Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 7 turma. DJ: 15.4.22016.

institucionalizado, sendo, por isso, importante encontrar uma nova perspectiva de enfrentamento dessa questão. Uma vez desenvolvidos os conceitos de assédio moral organizacional e de meio ambiente do trabalho, propõe-se que sejam entendidos como intrinsecamente relacionados, sendo a degradação do meio ambiente do trabalho uma consequência direta da instauração de um quadro de assédio moral organizacional. Enquadra-se, assim, o assédio moral organizacional como uma forma de poluição ao meio ambiente do trabalho. São analisados, ainda, os resultados desse enquadramento, como a aplicação dos mecanismos e princípios de proteção ambiental, a incidência da responsabilidade civil objetiva e seus reflexos processuais.

O caso Santander

Em uma ação judicial de abrangência nacional, o Banco Santander foi condenado pelo juiz Dr. Gustavo Carvalho Chehab, da 3ª Vara do Trabalho de Brasília, pela prática de assédio moral contra seus empregados, por impor metas abusivas e cobrá-las de maneira a provocar adoecimento mental dos trabalhadores⁹.

A fiscalização do trabalho comprovou assédio moral por metas abusivas, afixação de *ranking* de desempenho dos funcionários nas paredes dos locais de trabalho e cobranças intensas, feitas pessoalmente, por *e-mail*, whatsapp, SMS e telefonemas (fonte: Sindicato do Bancários do DF).

Pela lesão à saúde dos empregados, o Banco Santander também foi condenado a pagar indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$ 274.441.432,82 (duzentos e setenta e quatro mil, quatrocentos e quarenta e um reais e oitenta e dois centavos) em até 5 parcelas anuais de igual valor. A ação foi ajuizada em 2017 pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), contando com a atuação do Sindicato dos Bancários do Distrito Federal como assistente.

⁹ Fonte: Sindicato dos Bancários. <https://bancariosdf.com.br/portal/em-outra-acao-santander-e-condenado-por-assedio-moral-coletivo/>

Os dados estatísticos de adoecimento mental no Santander impressionam e se inserem no contexto maior da atividade bancária no país, pois os bancos respondem por 15,31% dos benefícios concedidos pelo INSS por transtornos psiquiátricos decorrentes do trabalho. No processo, ficou provado que o Santander não cumpre a exigência legal de exercer efetivo controle sobre o adoecimento de seus empregados – ou omitiu deliberadamente essa fiscalização –, uma vez que não apresentou documentos exigidos por lei.

No ano de 2014, por exemplo, a cada dia, dois empregados do Santander se afastaram do trabalho por doença mental reconhecida pelo INSS como decorrente do trabalho, o que levou o juiz a concluir que o transtorno era ocupacional e tornou-se uma epidemia no banco. Foram descritos em parecer psicológico intenso sofrimento e estresse ocasionados pelas práticas patronais de impor metas excessivas, majorá-las constantemente e fazer cobranças para o seu cumprimento, sob constante ameaça de demissão.

Em trecho da sentença, o magistrado afirma:

As metas de produtividade do réu, na forma como são concebidas e, mais intensamente, na forma como são cobradas e/ou buscadas pelos trabalhadores do réu são diretamente responsáveis pelo aparecimento de doenças mentais ocupacionais, em especial estresse, depressão, ansiedade e, em menores níveis, ideação suicida. [...] a forma em que as metas são estruturadas, os indicadores (produtos) sobre os quais recaem, e os parâmetros que a compõe criam, na prática, incentivos para a prática de assédio pelos seus gestores, inclusive de seu incremento mediante a distribuição entre os diversos subordinados.

Examinando a estatística de afastamentos por doença mental no Santander, o juiz reconhece expressamente “que as metas de produção geram impacto diferenciado, não intencional, em mulheres e trabalhadores na faixa etária de 30 a 39 anos, a ensejar discriminação indireta”, pois as mulheres dessa faixa etária respondem por 70% dos afastamentos.

A sentença diz em outro trecho que foi constatada, no processo, a existência de mais de 2.000 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho em 22 unidades da federação entre 2010 e 2015 e que, aparentemente, são desconhecidos, ignorados ou não foram apresentados pelo réu à Justiça e, portanto, não foram notificados à autoridade de saúde, violando o artigo 7º, II, da Lei n.º 6.259/1975.

O juiz determina que a Advocacia-Geral da União (AGU) seja oficiada para que tome providências quanto ao ressarcimento dos gastos públicos com as enfermidades mentais ocasionadas, considerando-se que é perfeitamente possível mensurar o dispêndio com os benefícios concedidos por doença ocupacional.

A sentença ainda proíbe a submissão dos empregados a metas abusivas, estabelecendo parâmetros para configuração da abusividade e, em tutela antecipada, determina que o Santander implante a partir de 1º de janeiro de 2020 um novo sistema de metas, determinando que o prazo e a duração delas sejam estabelecidos por negociação coletiva com as entidades sindicais.

A chamada “meta negativa”, que o Santander praticava, por meio da qual o empregado perdia pontos quando o cliente fazia saques ou resgatava aplicações, foi expressamente banida pelo juiz.

Foram estabelecidas multas em valores variáveis pelo descumprimento de cada uma das determinações judiciais, em importes que vão de R\$ 20.000,00 a R\$ 600.000,00 conforme especificações contidas na sentença.

Quanto à destinação da indenização, a sentença estabelece:

Em se tratando de recursos volumosos do réu, deve-se permitir que ele, caso tenha interesse, utilize parte da indenização em benefício da sociedade, dos trabalhadores e do interesse público. Nesse contexto, AUTORIZO o réu, caso tenha interesse, utilizar/aplicar até 80% da indenização por dano moral coletiva na criação de Fundação privada que tenha entre seus objetivos: i) creches destinadas ao atendimento de filhos de mães de baixa renda e/ou filhos de suas empregadas; ii) unidades de saúde para atendimento de doentes mentais de baixa renda e/ou de empregados ou ex-empregados do réu; iii) instituições de ensino profissionalizante de pessoas de baixa renda, em situações de vulnerabilidade e/ou de seus empregados ou ex-empregados; iv) casas de abrigo de mulheres (e filhos) vítimas de violência doméstica, de imigração forçada, de idosos e/ou de órfãos. [...] Além disso, pelo menos 5% dos recursos da condenação devem ser aplicados na pesquisa e no ensino prioritariamente nas áreas médicas, psicológicas e de saúde pública e excepcionalmente nas áreas de direito, administração solidária, gestão de pessoas ou áreas afins. Além dos recursos acima, pelo menos 10% da condenação pecuniária deve ser revertida em bens, equipamentos, automóveis e utilidades para as seguintes entidades pública de Estados e/ou Distrito Federal: Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerests), Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), Centros de Convivência, Ambulatórios de Saúde Mental e Hospitais Gerais.

Por fim, sentencia o magistrado que “pelo menos 5% do valor da condenação deve ser destinado a fundo destinado a satisfação de execuções trabalhistas de processos arquivados nesta 3ª Vara e sem perspectiva de satisfação integral ou parcial da execução”. Cabe recurso para o Tribunal Regional do Trabalho (TRT).

O caso Santander exemplifica uma situação comprovada de assédio moral organizacional. Sobre o ambiente bancário verifica-se que fatores contribuem para que exista assédio moral. Sobre o tema Ana Teresa Verdasca (2011), pontua:

A Organização Internacional do Trabalho considera o sector dos serviços financeiros especialmente propício à ocorrência de assédio moral, devido aos seguintes factores: ocorrência de reestruturações organizacionais, crescente nível de concorrência entre instituições, contacto directo com dinheiro exigindo uma acrescida atenção, supervisão electrónica permanente realizada nos “call-centers”, contacto directo com o público, introdução das novas tecnologias envolvendo o aumento das competências

exigidas aos trabalhadores e uma dependência crescente do desempenho dos computadores, entre outros (Giga & Hoel, 2003).¹⁰

Fatores como a busca pelo máximo de produção e rendimento com o mínimo de tempo e esforço, o denominado Taylorismo¹¹, é um modo de gerenciamento que influencia a gestão empresarial dos bancos até os dias de hoje. O abuso na exigência por produção é fator que desestabiliza o empregado na busca por alcançar metas acima da razoabilidade, objetivando a maior eficiência e o maior lucro, a qualquer custo, muitas vezes submetendo os empregados a jornadas de trabalho e condições de cobrança que adoecem.

O que Taylor propõe é uma gerência científica do trabalho, isso significa um “empenho no sentido de aplicar os métodos científicos aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão” (BRAVERMAN, 1987: 8)¹². Para o autor “em uma palavra, o máximo de prosperidade somente pode existir como o máximo de produção” (TAYLOR, 1987)¹³. Condiciona a ideia de prosperidade à ideia de produção.

Outro movimento que influenciou o modelo de gestão adotado nos Bancos foi o Fordismo, sobretudo após a Revolução Industrial. A grande transformação no mundo do trabalho, ocasionado pela substituição do trabalho artesanal pelo assalariado com o uso das máquinas, trouxe profundas marcas da relação homem-trabalho, acelerando processos de

¹⁰ Assédio moral no local de trabalho: o caso do sector bancário português. Ana Teresa Verdasca António Garcia Pereira. SOCIUS Working Papers. Nº 09/2011. P.5

¹¹ Taylorismo: sistema de organização do trabalho concebido por Frederick Wislow Taylor (1856-1915).

¹² RIBEIRO Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo Lutas Sociais, São Paulo, vol.19, n. 35, p. 65-79, jul./dez. 2015.p.66

¹³ Op. Cit. p. 68

produção em massa, assim o homem-massa realiza com eficiência o trabalho mecanizado para um mercado de consumo cada vez mais exigente.

Gramsci (1976) assevera que a ética do consumo é uma arma de dois gumes, porque ao mesmo tempo em que o capitalismo necessitava que seus trabalhadores consumissem, esse consumo deveria ocorrer de modo a não interferir nas condições psicofísicas do trabalhador, possibilitando suportar os ritmos extenuantes de produtividade exigidos pela indústria fordista.

Druck (1999) verifica que essa resistência ao modo de gestão e organização do trabalho fordista - marcado pela automatização, pela disciplina excessiva do corpo e da vida, pela hierarquização, características fundantes do binômio Taylorismo/Fordismo que desembocaram na criação do operário-massa e de um novo estilo de vida pautada nos padrões de consumo – extrapolou o mundo do trabalho e passou a ser mesmo um questionamento do próprio americanismo (RIBEIRO, 2015).

JURISPRUDÊNCIA SOBRE ASSÉDIO MORAL

Sobre o tema ASSÉDIO MORAL selecionamos o seguinte julgado:

USO DE REDE SOCIAL PARA EFETIVAR ASSÉDIO MORAL

CONSTITUCIONAL, CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER CUMULADA COM INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MATÉRIAS VEICULADAS EM EDIÇÕES INTERNAS E EM PÁGINAS DE REDES SOCIAIS. ÂNIMO DE NARRAR. APURAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL, EM TESE,

PERPETRADO CONTRA FUNCIONÁRIOS. AUSÊNCIA DE EXCESSOS. INEXISTÊNCIA DE DANOS MORAIS. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. REDUÇÃO. FIXAÇÃO POR EQUIDADE. ART. 85, §8º, CPC. POSSIBILIDADE. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

1. Apelação interposta contra sentença que julgou improcedentes pedidos formulados em ação de obrigação de fazer cumulada com indenização por danos morais, versando sobre publicações de requerimento de apuração de denúncias de assédio moral, supostamente praticado pela autora, em páginas eletrônicas e jornais impressos da ré e afiliadas, em algumas unidades da federação.

1.1. Em sua apelação a autora pede a reforma da sentença e o julgamento da procedência de seus pedidos para: a) a condenação da FENAE ao pagamento de indenização por danos morais; b) a exclusão definitiva de todas as notas que veiculou afirmando a existência de apuração de prática de assédio moral praticado pela autora; c) redução do valor arbitrado a título de honorários advocatícios fixados em 10% sobre o valor atualizado da causa.

2. Inocorrência de danos morais na hipótese dos autos, pois as publicações da FENAE se limitaram a noticiar as denúncias feitas por empregados sob a coordenação da autora, de suposto assédio moral, e que deveriam ser objeto de apuração pela Diretoria Executiva daquela instituição pública.

2.1. Não há ilicitude na divulgação da necessidade de apuração de possíveis infrações cometidas por agentes no exercício de suas funções,

veiculada por entidade cujo papel é, justamente, proteger os seus filiados.

2.2. Não há se falar em exclusão das publicações, pena de malferimento ao previsto no § 1º, art. 220 CF/88, verbis: "Nenhuma lei conterà dispositivo que possa constituir embaraço à plena liberdade de informação jornalística em qualquer veículo de comunicação social, observado o disposto no art. 5º, IV, V, X, XII e XIV".

3. O caput do artigo 220 da CF destaca os limites da liberdade de informação, na medida em que proíbe o anonimato (art. 5º, IV), garante o direito de resposta e a indenização por danos causados à imagem física e social (art. 5º, V e X), assegurando, ainda, o livre exercício do trabalho (art. 5º, XII) e o direito à informação.

4. Dos honorários advocatícios de sucumbência.

4.1. Assiste razão a apelante quando afirma que a aplicação literal do art. 85, § 2º, do CPC, à hipótese em comento, resultaria em montante excessivo a título de honorários advocatícios (R\$ 50.000,00), que, além de não refletir a complexidade da demanda, implicaria ônus desproporcional à parte.

4.2. Assim, cabe ao juiz proceder à adequação equitativa de seu valor, fixando-o em patamar condizente com a razoabilidade e o grau de dificuldade da causa (art. 85, §8º, do CPC).

4.3. Precedente da Turma. "(...) 4. De acordo com o art. 85 e parágrafos do Código de Processo Civil, os honorários advocatícios devem sempre ter como parâmetro para a sua fixação o grau de zelo profissional, o lugar da prestação do serviço, a natureza e a importância da causa e o trabalho realizado pelo advogado, bem como o tempo

exigido para o seu serviço. 5. Revelando-se os honorários de sucumbência exacerbados, impõe-se a sua redução, dando-se a fixação por equidade." (2ª Turma Cível, 2016.01.1.063415-4APC, Relator: Sandoval Oliveira, DJe de 15/08/2017, pp. 235/247).

4.4. Feitas essas considerações e levando-se em conta as particularidades desta demanda, a fixação do valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), a título de honorários advocatícios, mostra-se suficiente e necessária a bem remunerar os serviços realizados pelos causídicos das partes autora e ré, em observância ao art. 85, §8º, do CPC. Recurso parcialmente provido, apenas para redimensionar a verba honorária. ([A1c 103309](#), 20160111182444APC, Relator: JOÃO EGMONT, 2ª TURMA CÍVEL, data de julgamento: 6/6/2018, publicado no DJE: 19/6/2018. Pág.: 214/234).

A prática se enquadra no conceito de assédio moral organizacional, uma vez que caracteriza uma estratégia de gestão focada na melhoria de produtividade e intensificação do engajamento dos trabalhadores, porém assentadas em práticas que constroem, humilham e submetem os trabalhadores para além dos limites do poder empregatício." Brasil: Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista n.366-08.2012.5.09.0660. Relator: Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 7ª turma. DJ: 15.4.22016.

Do julgado colacionado, observa-se que deve ser obedecido os pressupostos da responsabilidade civil, ou seja a comprovação inequívoca da conduta, do resultado lesivo e do nexo de causalidade. Também para que seja caracterizado o assédio moral. **O assédio moral se configura apenas quando o servidor público é exposto, no ambiente de trabalho, de forma reiterada, a situações humilhantes e desrespeitosas que venham a causar danos à**



sua personalidade ou à sua integridade física ou psíquica. Sendo que o meio de prova é fundamental para a procedência do pedido, cabendo a quem alega o dever de provar.

Assédio Moral ao Trabalho: Como evitar e combater?

Um dos desafios ao tratar de assédio moral organizacional é precisamente estabelecer formas de combater a sua prática, sobretudo, no ambiente bancário no qual a estrutura organizacional e os modelos adotados de gestão são favoráveis ao ambiente laboral ser poluído por práticas de assédio perpetradas pela chefia, assédio moral vertical, ou pelos próprios colegas, assédio moral horizontal. Considerando que o modelo de gestão moderno em que se privilegia resultados sem importar o sacrifício pessoal dos colaboradores para o atingimento das metas a cumprir.

O estabelecimento de programas de prevenção no âmbito dos bancos tem auxiliado no debate sobre o tema, que precisa ser enfrentado como uma poluição do ambiente de trabalho. O conceito de poluição quando aplicado aos locais de trabalho, não se limita apenas a degradação do meio ambiente laboral ocasionado por agentes químicos, físicos ou biológicos, também abrangendo os contextos de periculosidade (nocividade potencial) e de penosidade (nocividade humana exclusiva)¹⁴.

O trabalhador tem direito ao ambiente de trabalho sadio, conforme preconiza a Magna Carta, art. 225, *in verbis*:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) foi adotada em 10 de dezembro de 1948, determina:

Artigo 23: Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Assédio moral é crime, segundo projeto de lei aprovado pela Câmara dos Deputados. A Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei nº. 4742/2001, que classifica como crime a prática de assédio moral no ambiente de trabalho e estabelece pena de detenção de um a dois anos, além de multa.

¹⁴ POHLMANN. Juan Carlos. Assédio moral organizacional. Identificação e tutela preventiva. São Paulo: Ltr, 2014. p. 60



A Constituição da República do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

A legislação permite que o tema em tela seja enquadrado como conduta que deve ser combatida, são duas as ferramentas utilizadas:

A prevenção significa construir nova mentalidade no ambiente de trabalho, com conscientização, apoio da alta hierarquia, envolvimento da área RH, promoção de uma agenda social com palestras e treinamentos, mediação de conflito, etc.

O combate consiste na criação de mecanismos de controle e punição aos que praticam o assédio, buscando soluções para problemas individuais e apresentando soluções coletivas. A possibilidade de inserir no âmbito das instituições sobretudo no Código de Normas e Conduta, Comissão de Ética, em parceria com as diversas áreas (departamento jurídico, RH, etc) e criando leis de combate ao assédio moral (ação que envolve toda a sociedade).

Em suma, o tema pode ser tratado em três aspectos: individual (com a sensibilização, informação, formação e capacitação); organizacional (identificação e tratamento das consequências do assédio moral para a saúde das pessoas, valorização das ouvidorias, mudanças no estilo de gestão e nas condições de trabalho) e social (desenvolvimento e conhecimento das leis que funcionem como fator preventivo e promovam a solidariedade).



Juan Carlos Pohlmann (2014) pontua que:

Esse desequilíbrio labor-ambiental provocado por ação ou omissão do empregador gera responsabilidade, portanto o elemento subjetivo do empregador-poluidor ou de seus pressupostos (dolo ou culpa). Desequilíbrio labor-ambiental provocado por ação ou omissão do empregador gera responsabilidade, portanto o elemento subjetivo do empregador-poluidor ou de seus pressupostos (dolo ou culpa).

Considerando que a prática do assédio moral organizacional é o fator determinante a submeter as situações a caracterizarem tal conduta ao regime jurídico da responsabilidade objetiva, o nexos constatado e presumido entre aquelas formas deletérias de gestão e uma série de doenças de cunho psicossomático.

Ressalte-se que o conceito de poluição quando aplicado aos locais de trabalho, não se restringe apenas a degradação do meio ambiente laboral ocasionado por agentes químicos, físicos e biológicos, também abrangendo os contextos de periculosidade (nocividade potencial) e de penosidade (nocividade humana exclusiva). O tema não se esgota, pois as inovações nas formas de trabalho possibilitam novas formas de assédio, sobretudo, institucionais, que devem ser combatidas de modo a proteger os direitos dos trabalhadores assegurando um ambiente de trabalho digno.

Conclusão

O assédio moral organizacional é um tema relevante e atual, seu estudo contribui para que o ambiente de trabalho saudável possa ser a regra e com relação aos atores envolvidos (empregador de um lado e do outro o trabalhador) que eles estejam abertos ao diálogo e sobretudo as empresas possam adotar programas de prevenção que possibilitem o desenvolvimento de políticas contra essa prática nociva e ainda presente nas organizações. Afinal o direito fundamental ao trabalho é parte integrante da vida ativa do homem e assegura não só sua sobrevivência, mas sua dignidade, promovendo o bem estar, a integridade de modo

a possibilitar o pleno desenvolvimento da pessoa do trabalhador que deve ter sua vida e intimidade preservada.

Considerando que o trabalho é a expressão da dignidade do ser humano, fonte de subsistência por meio dele o homem alcança meios de prover o sustento da família. Contudo, quando o trabalhador é submetido a situações de humilhação, exposto a vários tipos de constrangimentos para não perder o emprego, sendo vítima de assédio moral, não há como negar que seu direito fundamental ao trabalho e à saúde são desrespeitados. O assédio moral no ambiente de trabalho se fundamenta em repetições de atos, gestos, escritos, que atentam contra a dignidade humana do trabalhador, atingindo sua auto-estima e sua segurança como indivíduo, causando danos à sua saúde física e mental.

As sequelas ocasionadas pelo assédio moral podem ser sentidas nos distúrbios acometidos pelas vítimas, afastamentos do trabalho, quando o trabalhador adoece, ou seja, a situação vivenciada no ambiente de trabalho faz com que o funcionário seja acometido de problemas psíquicos ou físicos, assim pode-se verificar crises de ansiedade, síndrome do pânico e fibromialgia.

O abuso na utilização das redes sociais e grupos de *WhatsApp* por exemplo, pode configurar assédio moral, quando de modo reiterado o superior pratica atos de modo a aviltar a imagem do subordinado, sendo o meio de prova a própria rede social. Assim como há situações em que o trabalhador é vítima de abusos quando realiza o teletrabalho, proporcionando verdadeiro “teleassédio”, quando não há um controle da quantidade efetiva de horas trabalhadas.

A solução é o enfrentamento do problema e, no ambiente corporativo, a prática de políticas de ética ou modernamente denominada *compliance*. “O termo *compliance* significa “estar em conformidade com”, obedecer, satisfazer o que foi imposto, comprometer-se com a integridade. No âmbito corporativo, uma organização “em *compliance*” é aquela que, por

cumprir e observar rigorosamente a legislação à qual se submete e aplicar princípios éticos nas suas tomadas de decisões preserva ileso sua integridade e resiliência, assim como de seus colaboradores e da alta administração.”¹⁵.

Da análise dos julgados verificou-se que o meio de prova ainda é o maior problema enfrentado por quem é vítima de assédio moral. Seja pela dificuldade de encontrar testemunhas para os fatos, pois os colegas de trabalho geralmente temem sofrer ameaças ou mesmo perder o emprego. E há situações em que os fatos ocorreram sem testemunhas, sendo a palavra do superior hierárquico contra a palavra do subordinado.

Estabelecer políticas de *compliance* ainda é uma exigência para que muitas empresas privadas contratem com empresas públicas. A nova tendência mundial é o cumprimento de metas em que se respeite o ser humano e os direitos humanos, com políticas que apregoam valores éticos do trabalhador e que sejam respeitados os direitos fundamentais básicos no ambiente do trabalho. Assim a prática de assédio moral deve ser abolida pois notadamente é nociva a própria empresa que deve cumprir com os contratos obedecendo às regras éticas e morais.

O Assédio Moral na sua prática de intimidação, humilhação, seja na relação entre superior hierárquico trabalhista, seja na forma de degradação do ambiente de trabalho ocasionado por metas que se não atingidas geram constrangimento institucional constitui uma prática nociva que prejudica o trabalho pois é fator de adoecimento do empregado, gerando perdas de potencial laboral, afastamentos por doenças psicossomáticas, entre outros aspectos a certeza de que o trabalhador pode adoecer.

O assédio moral em todas as suas manifestações deve ser combatido em especial o assédio moral organizacional pois conforme demonstrado é um atentado à dignidade do

¹⁵ www.editoraforum.com.br/noticias/entenda-o-que-e-compliance-e-descubra-os-principais-beneficios-para-as-empresas. Acesso em 25/05/2020.

empregado resultado de uma política de metas da empresa, ocasionando adoecimento em massa, a exemplo do ocorrido no Banco Santander, caso emblemático em que a política de assédio foi revelada e o banco condenado a reparação dos danos coletivos causados aos empregados.

Referências bibliográficas

- ARAÚJO, Adriane Reis de. O Assédio Moral Organizacional. São Paulo: LTr, 2012.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. 1 ed. 3, Curitiba: Juruá, 2007.
- ANABUKI, Luísa Nunes de Castro. Assédio moral organizacional: uma análise da gestão empresarial como dano ao meio ambiente do trabalho. Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade de Brasília (UnB) como requisito para conclusão de curso e obtenção do título de bacharel em Direito, BRASÍLIA, DF. Fevereiro de 2013.
- ARENDDT, Hannah. A condição humana; tradução: Roberto Raposo, revisão técnica: Adriano Correia. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.
- BRASIL. O que são os direitos humanos?. Disponível em:
<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/>. Acesso em: 10 abr. 2020.
- CARVALHO, Nordson Gonçalves de. Assédio moral na relação de trabalho. 1 ed. São Paulo: Rideel, 2009.
- EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Assédio Moral Organizacional: a gestão degradante como poluição do meio ambiente do trabalho. Revista da Ltr. Vol .81. n. 2, fev. 2017.
- FERNANDES, Francisco. Dicionário de sinônimos e antônimos da língua portuguesa. 40 ed. rev e ampl por Celso Pedro Luft. São Paulo: Globo, 2001.



GRAMSCI, Antonio (1976). Americanismo e Fordismo. In: Maquiavel, a Política e o Estado Moderno. São Paulo: Civilização Brasileira.

HIRIGOYEN, M-F. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, H. Mobbing: La persécution au travail. Paris: Seuil, 1996.

www.editoraforum.com.br/noticias/entenda-o-que-e-compliance-e-descubra-os-principais-beneficios-para-as-empresas

PADILHA, Norma Sueli. Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado. São Paulo: LTr, 2002, p. 20

POHLMANN, Juan Carlos. Assédio moral organizacional. Identificação e tutela preventiva. São Paulo: Ltr, 2014.

Sindicato dos Bancários. <https://bancariosdf.com.br/portal/aceso-da-populacao-a-bancos-esta-estagnado-desde-2010-aponta-bc/> Acesso em 28/05/2020

<https://nacoesunidas.org/pos2015/> Acesso em 29/05/2020

SOUZA, José Fernando Vidal. Os Direitos Difusos e Coletivos. Sociologia Geral e do Direito. Organizadores) Arnaldo Lemos Filho. Campinas, SP: Editora Alinea, 2014. 6 edição. P.335

VERDASCA, Ana Teresa. GARCIA António Assédio moral no local de trabalho: o caso do sector bancário português. SOCIUS Working Papers. Nº 09/2011.

RIBEIRO Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo Lutas Sociais, São Paulo, vol. 19 n.35