



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE, FURG**

**Faculdade de Direito, FaDir**

**Curso de Direito**

Trabalho de Conclusão de Curso

**ASSÉDIO MORAL BANCÁRIO PELA VIA ORGANIZACIONAL E A EVOLUÇÃO  
DAS GARANTIAS AO TRABALHADOR**

Ricardo de Souza Trindade

RIO GRANDE

2016

**RICARDO DE SOUZA TRINDADE**

*ASSÉDIO MORAL BANCÁRIO PELA VIA ORGANIZACIONAL E A  
EVOLUÇÃO DAS GARANTIAS AO TRABALHADOR*

Monografia apresentada à banca examinadora da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande – FURG, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientação: Dr.<sup>a</sup> Sheila Stolz da Silveira

RIO GRANDE  
2016

RICARDO DE SOUZA TRINDADE

ASSÉDIO MORAL BANCÁRIO PELA VIA ORGANIZACIONAL E A EVOLUÇÃO DAS  
GARANTIAS AO TRABALHADOR

Monografia apresentada à banca examinadora da Faculdade de Direito da  
Universidade Federal do Rio Grande - FURG.

Data: \_\_/\_\_/\_\_.

Nota: \_\_\_\_\_

Banca examinadora:

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Sheila Stolz da Silveira (Orientadora)

---

Professor(a)

---

Professor(a)

TRINDADE, Ricardo de Souza.

O assédio moral bancário pela via organizacional  
e a evolução das garantias ao trabalhador  
53f.

Trabalhos de Conclusão de Curso – Universidade  
Federal do Rio Grande

Bibliografia

## RESUMO

TRINDADE, Ricardo de Souza. **O assédio moral bancário pela via organizacional e a evolução das garantias ao trabalhador.** 2016. Trabalho de Conclusão de Curso de Direito. Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande.

**Resumo:** O presente trabalho monográfico tem como finalidade buscar um melhor entendimento sobre a forma que o assédio moral perpetrado pela via organizacional se materializa no ambiente de trabalho bancário, porque, onde e com quem ocorre como forma. Primeiramente, será analisada a evolução do trabalho através dos séculos, para melhor compreender as razões do surgimento do fenômeno do assédio moral. Na sequência, buscar-se-á definir o que seria o assédio moral e suas características, para enfim abordarmos o tema assédio moral pela via organizacional. Em um segundo momento, será feita uma análise sobre a forma que o trabalhador bancário é acometido por este tipo de violência. Por fim, será feita uma pesquisa jurisprudencial no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região sobre a temática, além de um levantamento da legislação pertinente.

**Palavras chave:** Assédio moral organizacional; trabalhador bancário; garantias ao trabalhador.

## ABSTRACT

TRINDADE, Ricardo de Souza. **O assédio moral bancário pela via organizacional e a evolução das garantias ao trabalhador.** 2016. Conclusion Work Law Course. Faculty of Law, University of Rio Grande, Rio Grande.

**Abstract:** The present monographic paper has as finality the search of a better understanding about the way that the moral harassment perpetuated by the organizational way materializes in the bank working environment, why, when and with who it occurs and how. First, it will be analyzed the evolution of the labour between the centuries, to better understand the reasons of the emergence of the moral harassment phenomenon. Following, it will seek to define what is moral harassment and its characteristics, to at last approach the theme organizational moral harassment. In a second stage, it will be done an analysis about the way the bank worker is affected by this kind of violence. Finally, it will be made a jurisprudence research in the 4<sup>th</sup> Regional Labor Court about the issue, in addition of a collection of data in the pertinent regulation.

**Key-words:** Organizational moral harassment; Bank worker; Worker guarantees.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
<b>2. DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>14</b>
2.1 CRITÉRIOS DE IDENTIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	17
<b>3. O ASSÉDIO MORAL PELA VIA ORGANIZACIONAL.....</b>	<b>20</b>
3.1 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE BANCÁRIO.....	23
<b>4. EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO PÁTRIA REFERENTE     AO ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>27</b>
4.1 A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA E O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.....	34
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>38</b>

## INTRODUÇÃO

Com a chegada do novo milênio, fica cada vez mais claro que o modelo de produção praticado durante a primeira metade do século XX, o chamado modelo Fordista de produção, está sendo superado e suplantado por outras tipologias de produção que convivem simultaneamente com aquele modelo e, também, com o trabalho forçado, escravo e novas formas de exploração. Diversos autores debruçaram-se sobre esta questão buscando melhor compreender quais os rumos que a sociedade global vem tomando, analisando as atuais configurações das relações sociopolíticas e que tem levado a criação de teorias e diversas definições, como por exemplo a proposta por Zygmunt Bauman<sup>1</sup> chamada de modernidade líquida ou mesmo simplesmente pós-modernidade, uma denominação de mais fácil compreensão deste fenômeno, visto que o que vemos não é a substituição do que havia, mas sim uma sobreposição e um ajustamento das relações, que agora devem levar em consideração novidades como o rápido progresso tecnológico e o fenômeno da globalização.

Uma parte importantíssima deste novo modelo de sociedade global diz respeito às relações de trabalho. O antigo modelo Fordista, já ultrapassado, onde as forças produtivas concentravam-se principalmente nos grandes complexos industriais, agora cedem espaço para empresas que necessitam ser ágeis, velozes, que possam adaptar-se a mudanças rapidamente, seja qual for o custo, financeiro, ambiental, ou até mesmo humano.

O poder, antes concentrado naqueles que detinham os meios de produção, como bem definido por Marx<sup>2</sup>, agora se despersonaliza, ou seja, dito poder já não possui mais uma faceta “corpórea”, como bem explica Bauman:

---

<sup>1</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as conseqüências humanas**. tradução Marcus Penchel. — Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.

<sup>2</sup> ACADEMIA DE CIENCIAS DA URSS, **Manual de Economia Política**. Disponível em <https://www.marxists.org/portuques/tematica/livros/manual/07.htm>, Acesso em 01 ago. 2016



A informação agora flui independente dos seus portadores; a mudança e a reorganização dos corpos no espaço físico é menos que nunca necessária para reordenar significados e relações. Para algumas pessoas — para a elite móvel, a elite da mobilidade — isso significa, literalmente, a libertação em relação ao ‘físico’, uma nova imponderabilidade do poder. As elites viajam no espaço e viajam mais rápido que nunca — mas a difusão e a densidade da rede de poder que elas tecem não dependem dessa viagem. Graças à nova ‘incorporeidade’ do poder na sua forma sobretudo financeira, os detentores do poder tornam-se realmente extraterritoriais, ainda que corporeamente estejam ‘no lugar’. (1999, p. 25, grifos do autor)

Nesta modernidade líquida de Bauman, o novo detentor do poder é aquele que possui o poder econômico, que já não encontra barreiras geográficas ou políticas, e por lhe faltar um “corpo”, seu poder pode fluir por todos os lados. De fato, um dos maiores detentores do poder econômico são as instituições financeiras, que no afã de maximização de seus lucros, joga nas costas do trabalhador bancário, que encontra-se no olho da tempestade, o encargo de adaptar-se a estas mudanças, muitas vezes sobrecarregando-o com tarefas de difícil ou até mesmo impossível resolução. É criada portanto a demanda para um novo tipo de trabalhador, onde exige-se do mesmo muito mais do que o conhecimento técnico da sua função.

Esta é a situação que encontra-se o trabalhador bancário dos dias atuais, exige-se que este não seja apenas um funcionário, mas que tenha o sentimento de “dono do negócio”. É obrigado a manter-se constantemente atualizado, mesmo que não consiga identificar quais as habilidades lhe são exigidas para que mantenha-se empregável, ou seja, uma busca por mais conhecimento sem um fim específico.

O sentimento que acomete a estes trabalhadores é o de guerra declarada, onde cada dia que não é gasto totalmente em proveito da instituição financeira para a qual trabalha é um dia perdido e um argumento a favor de uma futura demissão.

O empregado é totalmente submisso à empresa para a qual labora, não é mais dono de seu próprio tempo, sendo que administra sua vida em razão de seu trabalho, e caso não aja desta forma, está em desacordo com as diretrizes impostas, e portanto, estará fora do jogo em pouco tempo, “(...) As novas ferramentas fazem com que você fique plugado 24 horas no trabalho. O empregado vai para casa,

sonha com o trabalho, fica com medo de ser demitido (...)”<sup>3</sup> O trabalhador força-se a se auto-policar a todo momento para andar nos ditames do empregador.

É preciso compreender melhor como se acarreta e qual a extensão dessa forma de violência e como esta afeta o trabalhador, além de quais medidas estão sendo tomadas para possibilitar que este tenha asseguradas as garantias que lhe são fundamentais, motivo de pesquisa do presente trabalho.

O primeiro capítulo apresenta uma evolução histórica do que seria o trabalho, explicando-se a origem do termo e as razões históricas de porque a relação trabalho-trabalhador é marcada por desgastes e conflitos.

No segundo capítulo, buscar-se-á realizar um estudo da origem do assédio moral, além de se traçar parâmetros para identificar e diferenciar esse tipo de comportamento de outros rotineiramente apresentados no ambiente de trabalho.

No terceiro capítulo adentraremos no assédio moral organizacional propriamente dito, primeiramente diferenciando-o do assédio moral comum, através de alguns exemplos do que seria o assédio em sua modalidade organizacional, para enfim demonstrarmos como essa forma de violência acomete o trabalhador bancário, os fatores de risco que tornam essa prática comum neste ambiente de trabalho em específico e quais as consequências ao trabalhador.

Por fim, no quarto capítulo, é realizada uma pesquisa legislativa para averiguarmos de que forma as autoridades estão tratando o tema, quais os últimos avanços na legislação no tocante à consolidação da garantia de proteção do trabalhador, além de uma pesquisa jurisprudencial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, momento em que será analisado alguns julgados envolvendo trabalhadores bancários e assédio moral organizacional, com o intuito de verificar como o judiciário vem respondendo à esta demanda social.

---

<sup>3</sup> KASSAB, Alvaro. **O novo mundo do trabalho. O trabalho no novo mundo.** In: Jornal da Unicamp, edição 364, 9 a 15 de abril de 2007. p. 20.

## 1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

A história do trabalho e a forma como este se relacionou e impulsionou a evolução do ser humano é uma das mais interessantes e sombrias a ser estudada.

Sua origem nos remete a um sentido de penitencia, visto que sua raiz etimológica provêm do termo “*tripalium*”, “o nome de um instrumento de tortura constituído de três estacas de madeira bastante afiadas e que era comum em tempos remotos na região europeia..”<sup>4</sup>

É desde a antiguidade que existem registros históricos do emprego do trabalho, que remontam a época dos escravos gregos e egípcios, que os utilizavam para os mais diversos fins, como trabalhos domésticos, trabalho braçal em lavouras, minas, e até mesmo como músicos, filósofos e poetas. Na antiguidade portanto, o trabalho possuía um caráter indigno. Os escravos que exerciam o trabalho na antiguidade tinham um status de propriedade, eram comercializados como ferramentas.

A forte conexão que possuía o conceito de trabalho com o sofrimento pouco mudou com o avanço da humanidade para a idade média, onde a ideia de escravos cedeu espaço para os servos, que era apenas mais um instrumento de produção controlado pelo senhor feudal.

Ainda que existisse essa luta social para dar um caráter mais digno ao trabalho, este ainda possuía e até hoje possui diversas características intrínsecas ao seu DNA de origem. Hannah Arendt elabora um raciocínio crítico sobre as formas de trabalho realizadas pelo homem, diferenciando o que seria o trabalho essencial à manutenção da vida humana daquele que foi artificialmente criado pela sociedade, que seria portanto dispensável de um ponto de vista evolutivo.

---

<sup>4</sup> DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO, **Origem da palavra trabalho**. 2016. Disponível em: <http://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>. Acesso em 08 ago. 2016.

Para ela o labor é a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano em que o crescimento espontâneo e eventual declínio têm relação com as necessidades vitais produzidas e introduzidas pelo labor no processo da vida. A condição humana do labor é a própria vida.

Já o trabalho é a atividade correspondente ao artificialismo da existência humana, existência não obrigatoriamente contida no eterno ciclo vital da espécie. O trabalho, segundo Arendt, “produz um mundo artificial de coisas, diferente de qualquer ambiente natural.”<sup>5</sup>

A lição mais importante que podemos extrair do pensamento de Arendt é que o trabalho não seria intrínseco da espécie humana, pelo contrário, deriva de uma evolução cultural e portanto é artificialmente criado para suprir necessidades artificiais.

Apesar das críticas dos teóricos a respeito da evolução do trabalho, é indiscutível que o mesmo possui uma função fundamental no modelo social adotado, e hoje em dia o trabalho é essencial na construção da identidade das pessoas, que se definem como indivíduos, ou seja, diferenciam-se dos demais e criam uma identidade própria, única, através do trabalho.<sup>6</sup>

Ainda que exerça toda essa importância social, o problema surge quanto tenta-se novamente imprimir ao trabalho aqueles velhos conceitos que outrora fizeram parte de sua criação, aquele status de penitência é trazido à tona quando o trabalho é novamente instrumento de exploração. Com o advento da revolução industrial, se por um lado os trabalhadores finalmente começaram a possuir voz para lutar por direitos negados por tantos séculos, o modo de exploração encontrou novas formas de explorar o trabalhador de maneira mais sutil.

---

<sup>5</sup> ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**; tradução de Roberto Raposo, pós-fácio de Celso Lafer. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. p. 15.

<sup>6</sup> DRUMOND, Valéria Abritta Teixeira. **O Princípio da Integração do Trabalhador na Empresa no Sistema Jurídico-Constitucional Brasileiro**. 2002. Dissertação (Mestrado em Direito) – Curso de Mestrado em Direito do Trabalho da PUC-MG. Minas Gerais. 2002.

Um exemplo desta nova forma de exploração é visível no chamado Toyotismo, forma de organização do trabalho criada no Japão na década de 60, que tinha como um de seus principais objetivos a redução da perda de tempo do trabalhador, ou seja, a maximização da utilização do capital humano para explorá-lo da maneira mais eficiente possível:

[...] se o trabalhador respirava, e enquanto respirava havia momentos em que não produzia,urgia produzir respirando e respirar produzindo, e nunca respirar não produzindo. Se pudesse o trabalhador produzir sem respirar, o capital permitiria, mas respirar sem produzir, não. E com isso, a Toyota conseguiu reduzir em 33% o seu 'tempo ocioso', o seu 'desperdício (grifos do autor).

Atualmente, o trabalho é fundamental para o indivíduo, visto que serve como uma espécie de moldura na construção da identidade, no sentido de que ao mesmo tempo que cria novas possibilidades para que este exerça sua individualidade, e ao mesmo tempo cria limites desta expressão. Contudo, apesar da sua enorme importância social, é possível verificar que seguidamente o trabalhador sofre continuamente com a nova forma de organização do trabalho, que tem como ápice a maximização da reprodução do capital, e que para tornar os processos cada vez mais eficientes, e portanto mais lucrativos, hoje em dia este é organizado de uma forma que o ser humano é explorado com máxima eficiência, o que enseja o surgimento de formas de conduzir essa exploração, como é o caso do assédio moral pela via organizacional.

---

<sup>7</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. p. 204.

## 2. DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

A problemática do assédio moral não é novidade, visto que este tipo de conduta já vem sendo praticada esporadicamente há muitos anos. Entretanto, é somente a partir dos anos 80 que o assunto começou a ser estudado com maior profundidade e interesse por parte da comunidade acadêmica.

Certamente, o que diferencia o assédio dos outros tipos de comportamento é exatamente a sua característica de reiteração, a insistência do ato. Já a escolha da palavra moral veio de uma necessidade de questionarmos sobre que seria correto ou não a respeito dos comportamentos humanos. Marie-France Hirigoyen, que foi quem cunhou o termo “assédio moral” em 1998, e justifica a escolha da palavra moral por se tratar de “uma tomada de posição. Trata-se efetivamente do bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, [...]. Não é possível estudar esse fenômeno sem se levar em conta a perspectiva ética ou moral”<sup>8</sup>

Apesar de ser conhecido pelo mundo por diversos termos, como “mobbing, bullying, harassment, ou psychological terror”, bem como uma variedade de definições<sup>9</sup>, Hirigoyen é quem vai aprofundar o entendimento deste fenômeno em suas pesquisas, e o conceitualiza da seguinte forma:

(...) o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (2002, p. 17)

---

<sup>8</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 15-17.

<sup>9</sup> JUNIOR, V. M. V., MENCONÇA, J. M. B. **Assédio moral no trabalho: Dilacerando oportunidades**. Cad. EBAPE.BR, v. 13, nº 1, artigo 2, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2015. p. 22.

Outra forma de se conceitualizar o assédio moral seria como sendo

“atos negativos (,,,) empreendidos por um ou mais indivíduos, de maneira sistemática e de longo prazo, a uma ou mais vítimas, envolvendo um desequilíbrio percebido de poder (não apenas no sentido formal), resultando em graves danos psicológicos (e, às vezes, até físicos) para a(s) vítima(s).”<sup>10</sup>.

A comunidade científica que estuda este tipo de comportamento dividiu-o em três tipos diferentes, definidos de acordo com a origem deste, definindo-os como o assédio moral vertical descendente, vertical ascendente e horizontal. A modalidade vertical descendente é quando o assédio moral é praticado pelo superior hierárquico do assediado, o vertical ascendente, mais raro, é quando a conduta é praticada por algum subordinado, e o horizontal é quando são os próprios colegas de trabalho que realizam a perseguição. É importante frisar que os diferentes tipos de assédio moral podem ser praticadas uma, duas ou até mesmo as três ao mesmo tempo, sendo caracterizado como assédio moral misto.

É importante realizar a diferenciação do assédio moral de outros tipos de violência, visto que a que é derivada de mau humor, grosseria, dentre outros comportamentos agressivos, porém esporádicos, não deverão ser confundidos com assédio moral, que é a violência sistematizada e reiterada com objetivo de ferir o outro em sua subjetividade.

A seguir, apresentamos algumas situações que se confundem com assédio moral:

a) Stress profissional

Com o rápido avanço da tecnologia e diminuição do esforço físico empregado na realização do trabalho nos dias atuais, a demanda de esforço mental aumentou consideravelmente. A consequência direta disto é a demanda criada por um trabalhador cada vez mais pró-ativo, versátil e produtivo, o que gera por sua vez uma legião de indivíduos desgastados e em situação de stress. No entanto, apesar do stress em si não ser assédio moral propriamente dito, a linha que os divide é

---

<sup>10</sup> JUNIOR, V. M. V., MENCONÇA, J. M. B. **Assédio moral no trabalho: Dilacerando oportunidades.** Cad. EBAPE.BR, v. 13, nº 1, artigo 2, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2015. p. 22.

muito tênue, visto que a causa geradora deste pode se tratar do assédio moral organizacional, um conceito que será melhor trabalhado mais a frente;

b) Gestão por injúria

Hirigoyen nos apresenta esta expressão para definir um modelo de gestão utilizados por líderes e gestores despreparados, que geralmente buscam atingir seus objetivos através de gritos e xingamentos. No entanto, tal comportamento não se trata de assédio moral, visto que lhe falta um elemento essencial, que é a individualização do alvo da violência, isto é, este gestor trata a todos desta forma, e não apenas a um certa pessoa.

c) Situações conflituosas

O conflito no ambiente de trabalho não é necessariamente algo maléfico, afinal muitas vezes o conflito é necessário para se chegar em um consenso, e portanto evoluir de certa forma. A grande diferença entre as situações conflituosas e o assédio moral se dá no quesito de que o assédio é velado, sutil, enquanto o conflito é verbalizado abertamente. Além disso, nos conflitos as partes em geral estão em níveis parecidos, enquanto no assédio é clara a vantagem de um sobre o outro, em que existe a figura de uma pessoa submissa e outro opressor.

d) Condições precárias de trabalho

Más condições de trabalho não poderá ser considerada como assédio moral caso falte o sentimento subjetivo do agressor em ferir a outra pessoa. Simples descaso como má iluminação, falta de estruturas e equipamentos básicos não podem ser considerado como assédio, entretanto, existindo o vínculo subjetivo, direcionado a certo indivíduo, restará caracterizada a situação de assédio.

e) Agressões pontuais

Como já discutido anteriormente, uma das características mais fundamentais para restar configurado o assédio moral é a sua reiterabilidade, a insistência no



comportamento. Simples agressão física ou psicológica, que não possua tal característica, não será assédio moral.

f) Demais formas de violência

Outras situações que poderiam ser confundidas como assédio moral são levantadas por Hirigoyen, como por exemplo uma situação em que a violência se origine em um ambiente externo, como agressões proferidas por um cliente.

Outra ponto importante é o da violência física, que em si mesmo não trata-se de assédio moral, contudo poderá ser muito bem ser consequência de uma situação de assédio em andamento.

## 2.1. Critérios de identificação do assédio moral

Alguns critérios são adotados para se identificar o assédio moral, sendo eles: “a repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima, a periodicidade e durabilidade do ato faltoso, as espécies de condutas abusivas, a sua finalidade, o perfil e a intencionalidade do agressor.”<sup>11</sup>

É imperioso que a conduta seja marcada por sua periodicidade e sistematização, sendo que alguns autores chegam até a definir um período de tempo em que a conduta deve ser realizada repetidamente para que se configure o assédio moral.

Em uma pesquisa realizada no Brasil, em um universo de 10.000 entrevistados que se autodeclararam vítimas, corrobora com o conceito dos autores acima, sendo que em 50% dos casos a conduta abusiva se repetiu várias vezes por semana, em 27% uma vez por semana, em 14% uma vez por mês e em 9% raramente<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> ARAUJO, Adriane Reis. **Assédio moral organizacional**. Rev. TST, Brasília, vol. 73, no 2, abr/jun 2007. p. 206.

<sup>12</sup> Assédio moral: **o lado sombrio do trabalho**. Revista Veja. Edição 1913, ano 38, n. 28, 13.07.2005, p. 108.

Ainda assim, a justiça brasileira rejeita quaisquer tipos de delimitações temporais para que se configure a prática de violência moral, pelo fato de que as relações de trabalho no Brasil serem pautadas pela precariedade e pela falta de garantias, onde a qualquer momento o empregador poderá romper com o contrato de trabalho sem que sofra grandes sanções.

Outro critério, desta vez trazido por Hirigoyen<sup>13</sup> é o da divisão em quatro diferentes categorias, que dividem os atos agressores em:

a) Deteriorização proposital das condições de trabalho

Entram nessa categoria atos que por exemplo retiraram a autonomia da vítima; não lhe transmitir mais informações úteis para a realização das tarefas; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, etc.; atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores ou inferiores às suas competências; entre outros;

b) Isolamento e recusa de comunicação.

Neste caso, a vítima é interrompida sistematicamente; superiores hierárquicos e colegas não dialogam com ela; a comunicação é unicamente por escrito; recusa de qualquer contato com a vítima, até mesmo visual;

c) Atentado contra a dignidade

Caracteriza-se por atos como utilizar insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazer gestos de desprezo diante dela como suspiros, olhares desdenhosos, desacreditá-la perante os colegas, superiores e subordinados; espalhar rumores a seu respeito; atribuir-lhe problemas psicológicos;

---

<sup>13</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 108-109.

d) Violência verbal, física ou sexual

Por fim, nesta categoria encontram-se por exemplo atos que como as os quais, ameaças de violência física, agressões físicas, ainda que leves, falar com a vítima aos gritos, invadir sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.

Ainda segundo Hirigoyen, o assédio admite um amplo campo de incidência, sendo que pode ser verificado desde atos mais sutis como em ações mais extremadas, como isolamento, tratamento vexatório direto, sonegação de informações importantes para que o indivíduo possa desempenhar suas funções, exigências acima ou abaixo da capacidade da pessoa, entre outros. O ponto nevrálgico nesta questão é que o assédio não necessariamente se trata de criar uma situação humilhante ou de forte constrangimento, se tomadas de forma individual, sem contexto.

### 3. O ASSÉDIO MORAL PELA VIA ORGANIZACIONAL

Além do já conhecido assédio moral que é infligido de forma individual, existe outra categoria, conhecido como assédio moral organizacional. Este diferencia-se do primeiro no sentido de que aquele tem como objetivo a exclusão do trabalhador do grupo de trabalho, é geralmente direcionado somente àquele indivíduo. Já a modalidade organizacional trata-se da prática de políticas de gestão das empresas que tem como ponto comum a instituição de metas consideradas abusivas. Sua finalidade é instrumental, ou seja, deseja-se chegar em um denominador comum para o perfil desejado de trabalhador para empresa, e para forçar os trabalhadores a adequarem-se a estas exigências, utilizam-se desta forma de gestão para excluírem os indesejados.

Busca-se a “docilização e padronização do comportamento de todo grupo de trabalho obtidas pela sanção imputada aos ‘diferentes’ se difunde em todos os níveis da organização por intermédio do exemplo, saneando o espaço empresarial.”<sup>14</sup>

Para Avarenga, este fenômeno pode ser entendido como

um conjunto sistemático de práticas reiteradas, provindas dos métodos de gestão empresarial, que tem por finalidade atingir determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade e à diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores na empresa.<sup>15</sup>

O resultado desta prática é que o trabalhador está inserido em um ambiente de perpétua competição, onde aqueles que ficam por último nesta “corrida” são punidos.

Graça Druck entende que a perpetuação no emprego destes trabalhadores caracteriza-se pelas

---

<sup>14</sup> ARAUJO, Adriane Reis. **Assédio moral organizacional**. Rev. TST, Brasília, vol. 73, no 2, abr/jun 2007. p. 212.

<sup>15</sup> ALVARENGA, R. Z. **Assédio moral organizacional**. *Revista Paradigma*, Ribeirão Preto, n.20. 2011. p.160-161.

(...) condições do trabalhador de manter ou obter emprego, sendo de responsabilidade do trabalhador e da empresa. Com vistas a demonstrar sua 'habilidade para resolução de problemas' e dessa forma apresentar 'condições para obter e manter o emprego', diante de um trabalho imaterial, os trabalhadores buscam incessantemente a atualização do conhecimento pertinente a sua atividade produtiva sem conseguir identificar objetivamente os requisitos necessários a sua permanência no mercado de trabalho. A avaliação individual e constante pautada em conceitos tão efêmeros resulta na falta de parâmetros para fiscalização e exame, fomentando a competição ilimitada entre trabalhadores, entre equipes e entre empresas. (grifos do autor) <sup>16</sup>

Existem diversos relatos de pessoas que foram expostas a situações vexatórias, até mesmo indignas, por não conseguirem cumprir com aquilo que se esperava delas. Araújo<sup>17</sup> trás alguns exemplos desse tipo de punição, encontradas na doutrina e na jurisprudência, como casos de trabalhadores de uma indústria química paulista, onde aqueles que saíam de licença-saúde, ao retornarem ao labor, eram obrigados a ficar separados dos demais, de forma a que todos aqueles que pudessem vê-los sabiam o motivo de estarem sendo separados dos demais. Isso gerava uma situação onde aqueles que adoeciam tinham medo de saírem de licença pelo fato de que ao retornarem, seriam eles os próximos alvos do assédio.

Outro caso, também mencionado por Araújo, e desta vez ocorrido em solo brasileiro, são casos relatados onde grupos de trabalhadores que não conseguiam atingir as metas, onde existia a exigência de que se

pague 'prendas' nas reuniões mensais de trabalho, como por exemplo, realizem flexões de braço, vistam fantasias, dancem em cima de mesas, ou recebam um troféu depreciativo (troféu tartaruga, troféu abacaxi, troféu pig). (grifos do autor)

É notório que os novos tempos exigem novas formas de exercer o trabalho, e um dos pontos mais aclamados por essa gestão do século XIX é o do trabalho em equipe, o desenvolvimento de sinergia, etc.

---

<sup>16</sup> DRUCK, Graça. **Qualificações, empregabilidade e competência: mitos versus realidade**. In: O trabalho no século XX: considerações para o futuro do trabalho. São Paulo: A. Garibaldi; Bahia: Sindicato dos Bancários da Bahia, 2001.

<sup>14</sup> ARAUJO, Adriane Reis. **Assédio moral organizacional**. Rev. TST, Brasília, vol. 73, no 2, abr/jun 2007. p. 211-212.

Tudo em prol da busca inexorável para atingir padrões de produtividade competitivos a nível global. A própria pessoa fica em segundo plano nesse jogo de interesses. Nos dizeres de Cavalcante:

O novo paradigma é o 'sujeito produtivo', ou seja, o trabalhador que ultrapassa metas, deixando de lado a sua dor ou a de terceiro. É a valorização do individualismo em detrimento do grupo de trabalho. A valorização do trabalho em equipe assume um valor secundário, já que a premiação pelo desempenho é só para alguns trabalhadores, ou seja, os que atingem as metas estabelecidas, esquecendo-se que o grupo também é o responsável pelos resultados da empresa. O individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados. (grifos do autor) <sup>15</sup>

A jurisprudência pátria é farta em casos exemplificativos, a exemplo um julgado do TRT de Minas Gerais:

**“Ementa: ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.**

Configura **assédio moral organizacional**, passível de reparação, a rotina de humilhações a que se expunham os vendedores da ré, em decorrência das 'técnicas' adotadas como fim de assegurar o alcance de metas. A competitividade agressiva estimulada pela empresa gera um ambiente de trabalho hostil, com ofensa à dignidade da pessoa humana que consubstancia 'pretensão ao respeito por parte dos demais indivíduos da coletividade aos direitos fundamentais da pessoa como integrante de uma coletividade'(...).”(MINAS GERAIS, 2012)

O fruto de toda essa pressão organizacional para que o operário adeque-se as exigências, que seja aquele que “carrega dez pianos”, e que ao mesmo tempo o que integra as equipes e cria sinergia, cria uma situação de extrema fragilidade por parte deste, que é cobrado cada vez mais a atingir níveis de excelência desumanos. Gênova nos explica as consequências desse modelo:

---

<sup>15</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O direito do trabalho e o assédio moral**. Disponível em: <[www.calvo.pro.br](http://www.calvo.pro.br)>. Acesso em: 15 de agosto de 2016.

O polivalente operário defronta em pleno século XXI com o intenso ritmo de trabalho gerado pelos novos sistemas ou novas formas de gestões. Essa intensidade de trabalho, as grandes mudanças e a forte pressão são fatores determinantes para o esgotamento físico e psicológico.<sup>16</sup>

Portanto, não é surpresa que neste ambiente altamente exigente surja a figura do assédio moral organizacional. A alta demanda da corporação flui através de todo o organograma das empresas, em que aqueles as cobranças fluem cadeia abaixo, em que todos, desde aqueles de posição mais elevada, até aquele que se encontra em posição menos privilegiada, poderá sofrer em alguma medida os efeitos do assédio, afinal, como já dito anteriormente, a característica principal deste é ser algo que nasce do amago da instituição em si, da própria exigência de eficiência dos tempos modernos. No entanto, em que se pese as considerações acima, geralmente é o trabalhador que se encontra mais abaixo da escala de poder que é o que geralmente sofre as consequências desta violência, até por sua posição menos privilegiada.

### **3.1. Assédio moral organizacional no ambiente bancário.**

O setor bancário no Brasil e no mundo vem passando por um período de reestruturação, decorrente das demandas internacionais por incremento de produtividade e aumento das taxas de lucratividade, atingindo patamares de lucro cada vez maiores. Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE):

---

<sup>16</sup> GÊNNOVA, Leonardo de. O princípio da proteção no século XXI. São Paulo: LTr, 2009. p. 162.

O primeiro semestre de 2015, os resultados obtidos pelos cinco maiores bancos do país mostram, mais uma vez, que não existe cenário desfavorável para o setor, independentemente do desempenho do conjunto da economia. Todos obtiveram lucros elevados, especialmente os dois maiores bancos privados – Itaú e Bradesco – cujos lucros alcançaram os mais elevados patamares históricos<sup>17</sup>

Um dos fatores determinantes para essa alta lucratividade do setor é decorrente da crescente cobrança por excelência e produtividade dos trabalhadores bancários. Isso se dá por dois fatores: o primeiro é que em geral é o setor financeiro um dos maiores investidores em tecnologia da informação, sendo que segundo pesquisa da Federação Brasileira de Bancos, FEBRABAN, somente em 2015 o custo deste investimento atingiu o patamar dos 19 bilhões de reais.<sup>18</sup> E este fato leva conseqüentemente ao segundo fator, que é a obsolescência daqueles trabalhadores, que antes realizavam um serviço técnico e manual, e com o avanço dos sistemas informatizados, ou foram substituídos por funcionários mais qualificados, e mais jovens, que não possuem dificuldades em lidar com as novas tecnologias, ou foram ficando simplesmente obsoletos e marginalizados dentro das instituições.

De fato, este dado aponta um dos maiores motivos para o aumento de casos relatados de assédio moral organizacional. No entanto é importantíssimo entendermos que este grupo, as “marginalizadas”, apesar de compreenderem um universo mais exposto a este tipo de violência, não são de forma alguma os únicos alvos desta, sendo que toda a categoria pode sofrer os efeitos do assédio institucional.

---

<sup>17</sup> Desempenho dos Bancos, 1º Semestre de 2015, disponível em: <<http://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2015/desempenhoBancos1sem2015.pdf>>. Acesso em 13 ago. 2016.

<sup>18</sup> Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2015, disponível em: <<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/br/Documents/financial-ervices/PesquisaDeloitteFebraban.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2016.



Uma pesquisa realizada pelo Sindicato dos Bancários de Pernambuco em 2006, constatou que em um universo de 2.609 bancários que foram questionados, um alarmante número de 38,9% responderam que já sofreram situações constrangedoras no trabalho, sendo que 80% destes responderam que as situações de constrangimento ocorriam uma ou mais vezes durante a semana.<sup>19</sup>

Segundo o mesmo documento, aqueles que responderam que sofriam alguma das 20 situações consideradas como assédio moral pela pesquisa, as que apareceram com maior frequência foram as situações onde “o chefe o enche de trabalho”, com 19,66%, “o chefe lhe prejudica a saúde”, com 12,73% e “chefe lhe dá instruções confusas”, com 10,35% das respostas.

São diversos os sintomas apresentados, sendo que neste mesmo universo de pesquisa, em que os sintomas mais comumente apresentados são os de “Sente-se tenso, nervoso, ou preocupado”, aparecendo em 60,72% dos entrevistados, e “Dorme mal”, com 42,14%, dados que revelam situações de estresse psicológico que decorrem do trabalho.

Um dos efeitos mais graves deste quadro de sintomas é a chamada “síndrome de *burnout*”. Esta termo foi cunhado pelo psicanalista nova-iorquino Hebert J. Freudenberger, que identificou os sintomas em si mesmo na década de 70, e surge a partir da expressão em inglês “*to burn out*”, ou seja, o indivíduo “queima” por completo, consome-se.<sup>20</sup>

Ainda segundo o psicanalista, os principais sintomas são: oscilações no humor, distúrbios de sono, dificuldade de concentração, muitas vezes combinadas com sintomas físicos, como dor de cabeça ou problemas digestivos.

---

<sup>19</sup> Assédio Moral no Trabalho: Impactos sobre a saúde dos Bancários e sua relação com gênero e raça, disponível em: <[http://www.bancariospe.org.br/assedio/relatorio\\_final.pdf](http://www.bancariospe.org.br/assedio/relatorio_final.pdf)>. Acesso em: 15 ago. 2016.

<sup>20</sup> KRAFT, Ulrich. **Esgotamento total.** Disponível em: <[http://www2.uol.com.br/vivermente/reportagens/esgotamento\\_total.html](http://www2.uol.com.br/vivermente/reportagens/esgotamento_total.html)>. Acesso em 16 ago. 2016.

Alvarenga explica que esta compreende uma espécie de exaustão emocional ou estresse, que pode ser considerada como doença do trabalho, capaz de acarretar a incapacidade temporária ou definitiva para a prestação de serviços.

Ainda segundo este autor, o resultado da síndrome no trabalhador caracteriza-se por:

(...) agressividade, irritabilidade, desinteresse, desmotivação, angústia pela autodesvalorização e depressão. O trabalhador com essa síndrome perde a noção de sua rentabilidade profissional e tal como uma vítima de assédio moral tem uma série de sensações como dores generalizadas, fibromialgias, insônia, dores de cabeça, falta de ar, etc. <sup>21</sup>

As consequências para aquele que sofre esses tipo de agressões variam portanto de transtornos psicológicos e físicos, até chegando ao extremo caso de suicídio, infelizmente muito comum entre trabalhadores da categoria.

Por fim, cabe mencionar alguns números alarmantes, desta vez apontados por uma pesquisa da Universidade de Brasília (UnB), que mostram que há uma tentativa de suicídio por dia no setor bancário brasileiro, sendo que os casos de suicídio confirmados, segundo mapeamento realizado entre 1996 e 2005, apontam o total de 186 mortes, perfazendo a média de 1 caso a cada 20 dias. <sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> ALVARENGA, R. Z. **Assédio moral organizacional**. *Revista Paradigma*, Ribeirão Preto, n.20. 2011. p. 234.

<sup>22</sup> **Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho**, disponível em: <[http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/4266/1/2009\\_MarceloAugustoFinazziSantos.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/4266/1/2009_MarceloAugustoFinazziSantos.pdf)>. Acesso em: 15 ago. 2016.

#### 4. EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO PÁTRIA REFERENTE AO ASSÉDIO MORAL

A origem do assédio moral anda de mãos dadas com o surgimento da exploração da mão de obra, e no Brasil podemos verificar a existência deste no tratamento em que recebiam os escravos, principal fonte de força de trabalho brasileira até meados do século XIX.

Com a instituição da Lei Imperial 3.353, mais conhecida como Lei Áurea, no final do referido século e que colocou fim ao Regime Escravocrata no Brasil, a mão de obra que era basicamente composta por escravos passa a ser substituída por imigrantes. Apesar da troca, ainda perpetuou-se a forma de tratamento aos trabalhadores, através de constrangimentos, maus tratos, entre outros tipos de agressões.

Com o eventual progresso em direção a uma globalização do sistema de produção estabelecido na Revolução Industrial, surgem no Brasil as primeiras classes de trabalhadores, que demandavam regulação de suas atividades por parte do Estado Brasileiro.

O Estado na sua função legiferante começa a produzir uma série de leis esparsas com o intuito de regulamentar as diferentes classes de trabalhadores e suas necessidades, e em 1943 o então presidente Getúlio Vargas promulga a Lei 5.452, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT <sup>23</sup>, com o objetivo de reunir em um único documento jurídico uma série de garantias para o trabalhador, como férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, aviso prévio, dentre outros direitos, contudo a questão do assédio moral não foi trabalhada, em razão de sua pouca visibilidade no mundo acadêmico, que ainda não havia se debruçado sobre o tema.

Foram transcorrendo os anos e a forma de exercer o trabalho se alterou para um sistema onde lentamente a sociedade buscava se libertar da opressão imposta pelo Estado.

---

<sup>23</sup> BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em 17 ago. 2016.

No início do período moderno “clássico”, como definido por Bauman <sup>24</sup>, período que compreende o início da Revolução Industrial, a sociedade objetivava “a troca de uma boa parcela de liberdade pessoal por uma certa medida de segurança coletivamente garantida”. Contudo, ao adentrar no período pós-moderno da modernidade, verifica-se “a tendência oposta, de trocar um bocado de segurança pela crescente remoção de restrições que tolhem o exercício da livre escolha, que gera os sentimentos amplamente difundidos”. Os anseios da sociedade refletem diretamente na forma que o legislador emanava os diplomas legais que tratavam do trabalho.

É na Constituição Federal da República do Brasil de 1988 que o trabalhador vê a expressão máxima de seus direitos adquirirem corpo <sup>25</sup>. A Carta Magna eleva a dignidade da pessoa humana a um status de princípio axiomático, fundamento da República e fonte direta dos direitos e deveres. Como podemos ver no art. 1º da CF88, além da dignidade da pessoa humana, o constituinte faz menção a importância do trabalho:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Também, nos arts. 170 e 193, a Constituição aprofunda a importância e o valor atribuídos ao trabalho:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, [...].

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

---

<sup>24</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as conseqüências humanas**. tradução Marcus Penchel. — Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999. p. 123

<sup>25</sup> BRASIL, Constituição (1988). Constituição [da] República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 1988. Texto atualizado. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 17 ago. 2016.

É de especial menção também a consolidação dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais no art. 7º da CF, que trata pontualmente de uma série de direitos específicos ao trabalho.

Por fim, tutela o meio ambiente de trabalho através do art. 225, que é aplicado de forma geral sobre a questão. De forma mais direta, os arts. 196 à 200 que tratam da proteção à saúde, em especial o art. 200, VIII que menciona diretamente a proteção ao meio ambiente de trabalho, e os arts. 154 a 201 da CLT, e também as diversas Normas Regulamentadoras emanadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que também cuidam da questão da Saúde do trabalhador.

Afora essas mencionadas normas, a proteção ao trabalhador é muito pouco abordada na legislação pátria, sendo que a questão do assédio moral é tratada somente no âmbito Estadual e Municipal, inexistindo uma Lei Federal que combata esse tipo de violência.

A primeira Lei a dispor diretamente sobre o tema nas dependências do local de trabalho foi a Lei Municipal nº 1.163, de 24 de abril de 2000, editada pelo município de Iracemápolis, interior de São Paulo, a qual dispunha das penalidades para a prática de assédio moral nas dependências da Administração, para os casos praticados por servidores públicos.

A referida Lei é o primeiro instrumento legal brasileiro a trazer uma definição do que seria o assédio moral, no parágrafo único de seu art. 1º:

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> IRACEMÁPOLIS, Lei ordinária nº 1.163, de 2000. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais.

A Lei Municipal oferece um conceito bem abrangente do que seria o assédio moral, sendo que para que este se caracterize basta uma ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança do trabalhador, além de ser danoso ao ambiente de trabalho, evolução do indivíduo em sua progressão na carreira e estabilidade. Por fim, cita algumas formas que poderiam caracterizar o assédio, não tratando-se contudo de um rol definitivo. As penas cominadas na referida Lei são as de advertência, suspensão e a mais gravosa, a de demissão.

Outro município a legislar sobre o assédio moral foi o município de São Paulo, ao promulgar a Lei Municipal nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, que trouxe a mesma definição de assédio moral trazido na lei de Itacemápolis, sendo que a diferença desta vez concentrava-se nas punições, que eram respectivamente as de curso de aprimoramento, suspensão, multa e por fim demissão.

Na mesma esteira, a primeira legislação que tratou do tema no âmbito Estadual foi a Lei Estadual 3.921, de 22 de agosto de 2002, editada pelo Estado do Rio de Janeiro. Esta lei ampliou o universo de incidência, visto que englobou não somente a Administração Pública direta, mas as autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, dos três poderes, Legislativo, Judiciário e Executivo, incluindo as concessionárias e permissionárias dos serviços essenciais estaduais.

A lei estadual traz o seguinte conceito de assédio moral:

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Tal definição tratou somente do assédio moral descendente, que é aquele praticado pelo superior hierárquico, deixando de fora as modalidades de assédio horizontal e ascendente, como podemos verificar na referida norma. Além disso, o parágrafo único da Lei não exauriu as hipóteses ao conceitualizar o assédio moral, trazendo somente alguns exemplos.

No tocante às punições previstas, também foram estabelecidas as penas de advertência, suspensão, e demissão, além da possibilidade da conversão da pena de suspensão em multa.

Outro ponto importante da Lei é a previsão de proteção às testemunhas do assédio, visto que em seu art. 5º é estabelecida a proibição quaisquer sanções ou constrangimentos às testemunhas.

Finalmente, a Lei estabeleceu que os órgãos e entidades da administração Pública Direta, além das concessionárias e permissionárias, deverão adotar medidas de cunho preventivo ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Outro município a promulgar Lei de combate ao assédio moral foi o de Campinas – SP, ao editar a Lei Municipal 11.409/2002, nos mesmos termos das outras leis já elaboradas no Estado de São Paulo, e traz o seguinte conceito de assédio moral:

Artigo 2º Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente lei toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima ou autodeterminação do servidor.<sup>27</sup>

A principal novidade que essa definição de assédio moral traz é que esta não limita o assédio como sendo proveniente somente do superior hierárquico, incorporando também a ideia de que o assediador pode ser também inferior ou semelhante na escala corporativa, e portanto, cobrindo também as hipóteses de assédio moral horizontal e ascendente.

---

<sup>27</sup> CAMPINAS, Lei ordinária nº 11.409, de 2002. Veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública Municipal Direta, Indireta, Nas autarquias e Fundações Públicas. **Diário Oficial**, Campinas, SP. Disponível em: [http://sapl.campinas.sp.leg.br/sapl\\_documentos/norma\\_juridica/445\\_texto\\_integral.pdf](http://sapl.campinas.sp.leg.br/sapl_documentos/norma_juridica/445_texto_integral.pdf). Acesso em 02 set. 2016.

No tocante às punições, o diploma legal manteve as já previstas nas outras leis semelhantes no Estado, e também repete o que o Estado do Rio de Janeiro legislou sobre a questão da proteção às testemunhas do ilícito, e também às medidas de prevenção ao assédio moral.

Em geral, as leis emanadas sobre o tema tem repetido os dispositivos já citados quase que em sua integralidade, e não trazem grandes inovações sobre a temática. As penas previstas nestas leis em geral são as de advertência, suspensão, multa, e a mais grave, demissão. Há também a previsão de aprimoramento profissional através da realização de cursos. Também é comum o estabelecimento do procedimento de averiguação da prática do assédio.

Até o presente momento, os estados que possuem legislação própria com o intuito de coibir a prática do assédio moral são os estados do Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Mato Grosso, São Paulo e Minas Gerais. Percebe-se uma concentração da elaboração legislativa sobre assédio moral nos estados do Sul e Sudeste, situação que se dá provavelmente pela maior concentração de empresas nesses estados. Além disso, existem projetos de lei em tramitação das assembleias legislativas de alguns estados, como os estados da Bahia, Ceará, Espírito Santo e Pernambuco.<sup>28</sup>

Em relação ao âmbito federal, a única Lei aprovada até o presente momento que busca coibir a prática do assédio moral é a Lei ordinária nº 11.948/2009, que veda ao BNDES a concessão de empréstimos às empresas que foram condenadas pela prática de assédio moral, conforme pode se depreender de seu art. 4º:

Art. 4: Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> **Assédio moral no trabalho.** Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique21>. Acesso em 02 set. 2016.

<sup>29</sup> BRASIL, Lei ordinária nº 11.948, de 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. **Diário Oficial**, Brasil. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article450>. Acesso em 02 set. 2016.



Infelizmente este é o único diploma legal a versar sobre o tema no âmbito federal, restando portanto aos estados e municípios a tarefa de criar dispositivos legais para proteger o trabalhador que é acometido sistematicamente por essa violência.

As inovações que o Poder Legislativo vem buscando implementar, é interessante observarmos o projeto de lei nº 12.819/2002 do Estado da Bahia, que traz algumas inovações, em especial no tocante ao procedimento de apuração da prática do assédio moral. Ele estabelece em seu art. 3º o prazo prescricional de 24 meses para instauração do processo disciplinar, contados da data da ocorrência do fato, além de outorgar à vítima o direito de requerer sua remoção temporária ou definitiva. Também estabelece a responsabilidade solidária do chefe imediato da vítima, no caso de reincidência das práticas ofensivas e de violência moral. Outra importantíssima inovação que o referido projeto de lei implementa é a responsabilidade do estado no custeio do tratamento do servidor que porventura adoecer em razão do assédio moral sofrido, além de pagamento de indenização à vítima, caso ficar provada a omissão do superior hierárquico. E finalmente, prevê a criação de um Código de Ética do Serviço Público Estadual.

No âmbito federal, podemos citar alguns projetos em tramitação do Congresso Nacional que versam sobre o tema, como o Projeto de Lei Federal nº 4742/2001, que busca introduzir no Código Penal o art. nº 146-A, que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho, e ainda permanece parado no congresso, após 15 anos em tramitação.

Existe também o Projeto de Lei Federal nº 5921/2001, que introduziria no Código Penal o art. nº 203-A, que comina a pena referente à “Coação Moral no Trabalho”, nos seguintes termos:

#### COAÇÃO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Art. 203-A. Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> BRASIL. Projeto de Lei Ordinária nº 5.921, de 2001. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/BR-InacioA.php>>. Acesso em: 02 set 2016.

A grande diferença entre os projetos de lei emanados pelos entes Municipais e Estaduais destes citados acima, encontra-se no fato de que, caso aprovados, tais dispositivos também compreenderiam as relações de trabalho em âmbito privado, e não somente na esfera pública, como vem ocorrendo. No entanto, estas alterações do Código Penal não abarcam os casos de assédio moral ascendente ou horizontal, sinalizando que ainda há muito a ser feito no tocante a busca da proteção aos trabalhadores.

Finalmente, em relação à modalidade de assédio moral organizacional, até o presente momento não existe nenhuma lei ou projeto de lei específico sobre o assunto, sendo que a pouca proteção que gozam os trabalhadores está sendo forjada lentamente através de decisões de vanguarda emanadas pelo judiciário, como veremos a seguir.

#### **4.2 A jurisprudência brasileira e o assédio moral organizacional**

A legislação brasileira no tocante ao assédio moral ainda é muito incipiente, e como acabamos de verificar os poucos textos legais que existem ainda engatinham em sua missão de proteger os trabalhadores, que vem sistematicamente sofrendo com a institucionalização do assédio moral organizacional por parte das empresas.

No entanto, no afã de garantir aos obreiros alguma espécie de proteção contra este constrangimento, o judiciário vem aos poucos consolidando sua jurisprudência no sentido de coibir a prática destes atos ilícitos. De fato, tal missão não é tarefa do judiciário, visto que caso o poder Legislativo agisse com maior proatividade em sua obrigação, este peso não cairia nos ombros do judiciário, o que infelizmente não é o caso do legislativo brasileiro.

Ao realizarmos pesquisa jurisprudencial sobre o tema no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região, conhecido por ser inovador e vanguardista em suas decisões, encontramos em 15/09/2016, 138 acórdãos ao realizarmos uma busca utilizando o termo “assédio moral organizacional”, sendo que a primeira decisão encontrada foi prolatada em 01/07/2010. Verificamos também que dos 138 acórdãos proferidos,

111 possuem data posterior a 2014, o que sinaliza que nos últimos anos o tema vem ganhando notoriedade e pertinência dentro do judiciário.

Concentrando agora as buscas somente ao trabalhador do setor bancário, apontamos algumas decisões do TRT e as razões que os desembargadores utilizaram para reconhecer ou não a incidência do assédio moral organizacional. Observamos que as decisões vem em geral seguindo a linha argumentativa da doutrina que estuda o tema no que se refere a sua contextualização, caracterização e conceituação do fenômeno.

De acordo com a sentença, a prova testemunhal comprovou a seguinte situação fática:

‘nas reuniões mensais era dito que aquele que não atingisse a meta poderia ser dispensado, com gritos e xingamentos, sendo apontados os melhores e piores vendedores, sendo que também houve 2 ou 3 reuniões nas quais eram divididos os empregados conforme seu desempenho, com exibição de vídeos constrangedores.’ A testemunha inclui a demandante como vítima do assédio, no grupo de baixo desempenho. A prova oral também é uníssona em revelar a existência de telão no ambiente de trabalho demonstrando a produtividade da empresa, os empregados que estavam logados no sistema e se estavam em pausa e o motivo desta última (inclusive se foram ao banheiro), fato também confirmado por documento"[...]

Desse modo, sendo incontroversa a situação fática referida na sentença, tenho que ela é, sim, de gravidade suficiente a ponto de gerar o dever de reparação por dano moral, que, no caso, presume-se. Trata-se, aqui, de evidente situação de assédio moral organizacional, assim entendido como o "processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional." (In: Soboll, Lis Andréa Pereira. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008).

Ao expor seus empregados em reuniões mensais, com ameaças de punições e exposição constrangedora para aqueles com baixo desempenho, assim como ao deixar em quadro visível, a todos os empregados, a identificação daqueles que estavam em pausa, inclusive como forma de controle indireto de idas ao banheiro, o empregador abusa de seu poder diretivo e comete ato ilícito, conduta esta da qual se presumem danos extrapatrimoniais.

Presentes, pois, os elementos previstos na lei civil como requisitos à responsabilização (arts. 186 e 927 do CCB), cumpre manter a sentença condenatória.

**No que diz respeito ao valor arbitrado, entendo pela manutenção da sentença, pois a prática de assédio organizacional é grave e a parte demandada é instituição financeira de grande porte, como corretamente referido na sentença. (BRASIL, 2016. grifos nossos)**

Podemos verificar no acórdão colacionado acima a preocupação do judiciário em coibir a prática do assédio moral organizacional, sendo caracterizado como “grave”, e ainda citando a discrepância entre as partes envolvidas, quer dizer, o grande porte da instituição financeira e a hipossuficiência do trabalhador. Além disso o acórdão reforça o entendimento doutrinário do tema, consolidando a importância da continuidade da pesquisa sobre o assunto.

Em outro acórdão podemos verificar a fundamentação do desembargador relator para que restasse configurado o assédio organizacional:

Depoimento da primeira testemunha convidada da autora: Hudson Charles Gonçalves (...). Advertida e compromissada: P. R.: (...) 26. que havia reuniões diárias, as vezes 2 por dia, a primeira pela manhã para estabelecer a meta do dia e outra ao final do dia para cobrar a meta estabelecida, referindo que havia o estabelecimento de um ranking mensal para metas pela reclamada, cuja cobrança se dava de forma verbal, por e-mail ou por telefone por parte da regional ou pela gerencia geral da agência; 27. que o não cumprimento de meta implicava em se entender de forma velada que se poderia perder o emprego; 28. que nas reuniões era aberto a meta referente a cada cargo; 29. que também era explicado que o não atingimento da meta pessoal prejudicaria a meta da agência;

Depoimento da testemunha convidada da reclamada: Juliana Oberherr Brodbeck (...). Advertida e compromissada: P. R.: (...) 10. que o não atingimento de metas era divulgado por e-mail, como é feito até hoje; 11. que existem reuniões diárias pela manhã e a tarde, na primeira o estabelecimento da meta que já vem da regional e a tarde o relato do que foi feito; 12. que indagada sobre as medidas pelo não atingimento de metas, respondeu que fica no ar que quem trabalha em banco seria “sênior” ou não poderia trabalhar, no sentido de que deve se atingir o objetivo sob pena de não mais trabalhar;

Desse modo, entendo que a conduta do reclamado configura assédio moral organizacional, gerando danos morais à autora. **Ressalto que a cobrança excessiva de metas não constitui exercício regular de um direito, mas sim exercício de um direito com extrapolação dos limites impostos pelo ordenamento jurídico** (art. 187 do Código Civil). (BRASIL, 2015, grifos nossos)

Na decisão proferida pelo magistrado, verificamos o destaque em um ponto crucial, a cobrança de metas abusivas, que segundo o desembargador, tal prática é considerada abusiva e portanto ensejadora de ressarcimento por danos morais.

É possível encontrar em esse posicionamento também em outros acórdãos, que também entendem com sendo casos de assédio essa cobrança de metas é feita através de meios vexatórios e constrangedores. Este ponto é de suma importância para entendermos a origem deste comportamento ilícito dentro do ambiente

bancário, haja vista que é a cobrança excessiva de metas que geralmente da causa e motivação para que se pratique assédio organizacional.

De fato, observamos um crescimento nas decisões desta natureza nos últimos anos, muito provavelmente em razão do gradual aumento em relação à conscientização sobre esse importante tema, que vem continuamente sendo debatido nos meios acadêmicos, fóruns de discussão e outros semelhantes.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou uma maior compreensão sobre o assédio moral perpetrado pela via organizacional no ambiente bancário, um fenômeno que é raramente discutido no ambiente de trabalho, visto que são sistematicamente coibidas quaisquer formas de discussões em que se aborde esse tipo de conduta praticada pelas empresas. O modelo adotado é o de fragmentação e individualização, que retira o poder de articulação dos trabalhadores, isolados em sua luta por melhores condições de trabalho. Acrescentem-se ainda modelos de gestão que se utilizam do medo e de violência psicológica para controlar os trabalhadores em seu foro íntimo, surge, portanto, a figura do assédio moral institucional, que tem como objetivo último o controle e a disciplina dos trabalhadores.

Verificou-se que apesar dos avanços dos últimos anos, principalmente por parte da doutrina, que vem de forma crítica debatendo continuamente sobre o assunto, ainda existe muito a ser realizado para fazer cumprir o programa constitucional, que consolida diversos direitos aos trabalhadores, sobretudo o da proteção na relação de hipossuficiência entre empregador e empregador, e que na prática ainda não se verificou em sua plenitude. Observamos um poder legislativo moroso e ineficiente, onde as poucas leis que tratam do assunto ainda são tímidas em inovar sobre o tema, e um poder judiciário que busca suprir essa lacuna, sendo que atualmente a pouca proteção que o trabalhador tem é proveniente principalmente da jurisprudência que vem se consolidando.

Entretanto é importante ressaltarmos que caso essa questão continue somente sobre os ombros dos magistrados, dificilmente verificaremos uma melhora no atual cenário do trabalhador. Para que de fato haja uma verdadeira mudança nesse paradigma laboral, será necessária uma união de esforços, tanto da esfera pública, poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, que deverão incentivar tais mudanças, mas também essa tarefa cabe aos pesquisadores, empresários, trabalhadores e à sociedade como um todo, para que busquem uma melhora nos valores e comportamentos, que promovam a igualdade e o respeito entre todos os que integram as relações de trabalho, sem as quais dificilmente atingiremos um status de sociedade verdadeiramente justa e igualitária.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACADEMIA DE CIÊNCIAS DA URSS, **Manual de Economia Política**. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/tematica/livros/manual/07.htm>, Acesso em 01 ago. 2016

ALVARENGA, R. Z. **Assédio moral organizacional**. *Revista Paradigma*, Ribeirão Preto, n.20. 2011. p. 159-234.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.

ARAUJO, Adriane Reis. **Assédio moral organizacional**. Rev. TST, Brasília, vol. 73, no 2, abr/jun 2007.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**; tradução de Roberto Raposo, posfácio de Celso Lafer. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

Assédio moral: **o lado sombrio do trabalho**. Revista Veja. Edição 1913, ano 38, n. 28, 13.07.2005, p. 108.

**Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique21>. Acesso em 02 set. 2016.

**Assédio Moral no Trabalho: Impactos sobre a saúde dos Bancários e sua relação com gênero e raça**. Disponível em: [http://www.bancariospe.org.br/assedio/relatorio\\_final.pdf](http://www.bancariospe.org.br/assedio/relatorio_final.pdf). Acesso em: 15 ago. 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as conseqüências humanas**. tradução Marcus Penchel. — Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.

BRASIL, Constituição (1988). Constituição [da] República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 1988. Texto atualizado. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 17 ago. 2016.

\_\_\_\_\_, Ministério do Trabalho e Emprego. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em 17 ago. 2016.

\_\_\_\_\_, Lei ordinária nº 11.948, de 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. **Diário Oficial**. Brasil. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article450>. Acesso em 02 set. 2016.

\_\_\_\_\_. Projeto de Lei Ordinária nº 5.921, de 2001. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/legisla/BR-InacioA.php>. Acesso em: 02 set 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão do processo 0020016-93.2015.5.04.0007 (RO)**. Relator: SANVICENTE, Raul Zoratto. Publicado no DJ de 30-05-2016. Disponível em [http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:2lJt30Tf8s4J:jbintra.trt4.jus.br:8080=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:2lJt30Tf8s4J:jbintra.trt4.jus.br:8080=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8). Acesso em 15 set. 2016.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão do processo 0000714-51.2014.5.04.0383 (RO)**. Relator: ZONTA, Roberto Antônio Carvalho. Publicado no DJ de 09-12-2015. Disponível em [http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:nS3NntdkYuwJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris\\_p\\_sdcpsp.baixar%3Fc%3D55184882+%22ass%C3%A9dio+moral+organizacional%22+inmeta=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:nS3NntdkYuwJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris_p_sdcpsp.baixar%3Fc%3D55184882+%22ass%C3%A9dio+moral+organizacional%22+inmeta=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8). Acesso em 15 set. 2016.

CAMPINAS, Lei ordinária nº 11.409, de 2002. Veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública Municipal Direta, Indireta, Nas autarquias e Fundações Públicas. **Diário Oficial**, Campinas, SP. Disponível em: [http://sapl.campinas.sp.leg.br/sapl\\_documentos/norma\\_juridica/445\\_texto\\_integral.pdf](http://sapl.campinas.sp.leg.br/sapl_documentos/norma_juridica/445_texto_integral.pdf). Acesso em 02 set. 2016.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O direito do trabalho e o assédio moral**. Disponível em: [www.calvo.pro.br](http://www.calvo.pro.br). Acesso em: 15 de agosto de 2016.

**Desempenho dos Bancos, 1º Semestre de 2015**, disponível em: <http://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2015/desempenhoBancos1sem2015.pdf>. Acesso em 13 ago. 2016.



DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO, **Origem da palavra trabalho**. 2016. Disponível em: <http://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>. Acesso em 08 ago. 2016.

DRUCK, Graça. **Qualificações, empregabilidade e competência: mitos versus realidade**. In: O trabalho no século XX: considerações para o futuro do trabalho. São Paulo: A. Garibaldi; Bahia: Sindicato dos Bancários da Bahia, 2001.

DRUMOND, Valéria Abritta Teixeira. **O Princípio da Integração do Trabalhador na Empresa no Sistema Jurídico-Constitucional Brasileiro**. 2002. Dissertação (Mestrado em Direito) – Curso de Mestrado em Direito do Trabalho da PUC-MG. Minas Gerais. 2002.

GÊNOVA, Leonardo de. O princípio da proteção no século XXI. São Paulo: LTr, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002

IRACEMÁPOLIS, Lei ordinária nº 1.163, de 2000. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. **Diário Oficial**, Iracemápolis, SP. Disponível em: <http://consulta.siscam.com.br/camarairacemapolis/arquivo?id=5455>. Acesso em 18 ago. 2016.

JUNIOR, V. M. V., MENCONÇA, J. M. B. **Assédio moral no trabalho: Dilacerando oportunidades**. Cad. EBAPE.BR, v. 13, nº 1, artigo 2, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2015.

KASSAB, Alvaro. **O novo mundo do trabalho. O trabalho no novo mundo**. In: Jornal da Unicamp, edição 364, 9 a 15 de abril de 2007.

KRAFT, Ulrich. **Esgotamento total**. Disponível em: [http://www2.uol.com.br/vivermente/reportagens/esgotamento\\_total.html](http://www2.uol.com.br/vivermente/reportagens/esgotamento_total.html). Acesso em 16 ago. 2016.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho. **Acordão do processo RO 01074201114003005 0001074-68.2011.5.03.0140**. Relator: VANCONCELOS, Antonio G., 7ª Turma. Publicado no DJ de 26-10-2012. Belo Horizonte, Minas Gerais.

**Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho,** disponível em: [http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/4266/1/2009\\_MarceloAugustoFinazziSantos.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/4266/1/2009_MarceloAugustoFinazziSantos.pdf). Acesso em: 15 ago. 2016.

**Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2015,** disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/br/Documents/financial-ervices/PesquisaDeloitteFebraban.pdf>. Acesso em 15 ago. 2016.

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei Ordinária nº 3.921, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providencias. **Diário Oficial do Estado do**

**Rio de Janeiro.** Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/legisla/RJ.php><http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>>. Acesso em: 02 set. 2016.