

**FACULDADES INTEGRADAS DO BRASIL – UNIBRASIL
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO**

**O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E AS DOENÇAS MENTAIS NO SISTEMA
BANCÁRIO BRASILEIRO – PROTEÇÃO JURÍDICA**

**CURITIBA
2012**

FABRICIO GONÇALVES ZIPPERER

**O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E AS DOENÇAS MENTAIS NO SISTEMA
BANCÁRIO BRASILEIRO – PROTEÇÃO JURÍDICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação, como requisito para obtenção do grau de Mestre em Direito, Faculdades Integradas do Brasil - UNIBRASIL.

Orientador: Prof. Dr. Wilson Ramos Filho

CURITIBA

2012

TERMO DE APROVAÇÃO**FABRÍCIO GONÇALVES ZIPPERER****O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E AS DOENÇAS MENTAIS NO SISTEMA
BANCÁRIO BRASILEIRO – PROTEÇÃO JURÍDICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação, como requisito para obtenção do grau de Mestre em Direito, Faculdades Integradas do Brasil – UNIBRASIL, pela seguinte banca examinadora:

Orientador: Prof. Dr./Ms. Wilson Ramos Filho

Coorientador: Prof. Dr./Ms. Leonardo Vieira Wandelli

Membros:

Prof. Dr./Ms. Eduardo Milléo Baracat

Prof. Dr./Ms. Gerardo Pisarello

Curitiba, 13 /08 /2012

*Aos meus pais, Osny e Dagmar, meus
grandes incentivadores.*

RESUMO

Este trabalho tem como escopo analisar o tema meio ambiente do trabalho, com enfoque nas doenças e nos transtornos mentais da categoria dos bancários. O estudo se inicia pela conceituação de meio ambiente e sua proteção jurídica, como também a verificação que trabalho sadio é um direito fundamental, conforme estipula a Constituição Federal de 1988, de modo específico aos artigos 225, caput; artigo 7º, XXII e o artigo 200, VIII. Especial atenção é dedicada aos cinco valores e princípios constitucionais. De forma mais detida serão analisados, diante de sua comunicabilidade com o tema central, ou seja, o princípio da prevenção e da precaução, o princípio do desenvolvimento sustentável, o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da responsabilidade pelo dano decorrente do risco. Será analisada, ainda, a gestão bancária à luz da psicopatologia e da psicodinâmica do trabalho, diretamente relacionado à organização do trabalho moderno, incluindo o seu conteúdo em termos de processos psicossociais que interferem nos indivíduos e nas organizações, como por exemplo, a individualização da produção, com avaliações desconformes de desempenho individual e metas exacerbadas de difícil atingimento. Por fim, a questão de preservação do meio ambiente do trabalho sadio está intimamente relacionada com a segurança e a saúde do trabalhador pelo empregador. A segurança do trabalho consiste no conjunto de medidas empregadas para prevenir acidentes, eliminando condições prejudiciais e inseguras do ambiente e instruindo as partes da relação laboral na implantação de práticas preventivas, como por exemplo, o respeito aos programas de controle médico de saúde ocupacional, o programa de prevenção dos riscos ambientais, além da comissão interna de prevenção de acidentes. Por fim, a partir das críticas procurou-se justificar a necessária alteração da gestão organizacional bancária, em especial, pela psicodinâmica do trabalho.

Palavra chave: Meio Ambiente do Trabalho; Segurança do Trabalhador; Acidente de Trabalho; Transtorno Mental; Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho

ABSTRACT

This study has the goal of analyzing the theme of work environment, focusing on diseases and mental disorders among bank employees. The study begins with the conceptualization of the environment and its legal protection, as well as verification that a healthy job is a fundamental right, as stipulated by the Constitution of 1988, specifically in Article 225, first sentence, Article 7, and article 200, VIII. Special attention is given to the five values and constitutional principles, more will be analyzed stopped in front of its communicability with the central theme, namely the principle of prevention and precaution, the principle of sustainable development, the principle of human dignity and the principle of liability for damage resulting from risk. Still, bank management will be analyzed in the light of psychopathology and work psychodynamics, as directly related to the modern organization of work, including its content in terms of psychosocial processes that interfere with individuals and organizations, such as the individualization of production, evaluation and nonconforming individual performance and great goals that are difficult to be achieved. Finally the issue of preservation of healthy working environment is closely related to the health and safety of the employee by the employer. Work safety is the set of measures employed to prevent accidents by eliminating harmful and unsafe conditions of the environment and instructing the parties to the employment relationship in the implementation of preventive practices, such as compliance programs to control occupational health physician, as well as the program of prevention of environmental risks, in addition to the internal commission for accident prevention. Finally, based on opinion, it was sought to justify the necessary change in the bank organizational management particularly by the psychodynamic work.

Keywords: Environment Labour; Occupational Safety; Occupational Accident; Mental Disorder; Psychopathology and Work Psychodynamics

LISTA DE SIGLAS

AID – Associação Internacional de Desenvolvimento
Bacen – Banco Central do Brasil
Bird – Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento
BNDS - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico Social
CEF - Caixa Econômica Federal
Cetip - Central de custódia e de liquidação financeira de títulos
CLT – Consolidação da Leis do Trabalho
CNB - Confederação Nacional dos Bancários
CONTRAF - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT
Cosif - Plano Contábil das Instituições do Sistema Financeiro
CMN – Conselho Monetário Nacional
CUT – Central Única dos Trabalhadores
CVM – Comissão de Valores Mobiliários
DIESSE – Departamento Intersindical
EUA – Estados Unidos da América
FETEC-CUT-PR - Federação dos Bancários da CUT do Paraná
FGV - Fundação Getúlio Vargas
FMI - Fundo Monetário Internacional
HSBC – Banco
IGP-DI Índice Geral de Preços – Disponibilidade Interna
INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor
MPT – Ministério Público do Trabalho
MTE. Caged - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PIB – Produto Interno Bruto
PIS - Programa de Integração Social
Proer - Programa de Estímulo à Reestruturação e do Estabelecimento do Sistema Financeiro Nacional
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais
Selic - Sistema Especial de liquidação e de custódia

SFN - Sistema Financeiro Nacional

Susep – Superintendência de Seguros Privados

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 DO DIREITO A SAÚDE DO TRABALHADOR	14
1.1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	14
1.1.1 DEFINIÇÕES E TUTELA DO DIREITO.....	14
1.1.2 O ATUAL MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO BRASIL E SUA PROTEÇÃO JURÍDICA.....	25
1.1.3 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SADIO COMO DIREITO FUNDAMENTAL	35
1.2 DAS NORMAS DA OIT RELATIVAS À SAÚDE E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	39
1.3 A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE E DO MEIO AMBIENTE NA HISTÓRIA DA OIT....	42
1.4 PRINCÍPIOS DO DIREITO AMBIENTAL E CONSTITUCIONAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	49
1.4.1 Princípio da prevenção e da precaução	49
1.4.2 Princípio do desenvolvimento sustentável.....	53
1.4.3 Princípio da dignidade da pessoa humana.....	55
1.4.4 Princípio da responsabilidade pelo dano decorrente do risco.....	64
1.5 DA RESPONSABILIDADE CIVIL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	66
2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHADOR BANCÁRIO	75
2.1 O EMPREGO BANCÁRIO BRASILEIRO	75
2.1.1 A classe trabalhadora bancária	75
2.1.2 Faixa de remuneração.....	77
2.1.3 Desempenho por região geográfica	78
2.1.4 Nível de escolaridade	78
2.1.5 Admissões e desligamentos de homens e mulheres	79
2.1.6 Faixa etária.....	80
2.1.7 Ocupação	81
2.1.8 Tempo Médio de Permanência do Trabalhador	82
2.1.9 Tipo de admissão	83
2.1.10 Tipo de desligamento	83

2.1.11 Desligamentos a pedido	84
2.1.12 O Desempenho do sistema financeiro e seu lucro líquido.....	85
2.2. DAS DOENÇAS MENTAIS DO TRABALHO.....	88
2.2.1 Da Depressão como doença do trabalho	92
3 A NECESSÁRIA PREVENÇÃO MENTAL DO TRABALHADOR BANCÁRIO, NOVAS FORMAS DE GESTÃO, COMPETITIVIDADE E COOPERAÇÃO	96
3.1 A GESTÃO BANCÁRIA À LUZ DA PSICOPATOLOGIA E DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	96
3.2 DA TUTELA INIBITÓRIA AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SADIO.....	101
3.3 ASPECTO PREVENTIVO BANCÁRIO E A ALTERAÇÃO DA GESTÃO EMPRESARIAL.....	104
3.3.1 CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	105
3.3.2 SESMT – Serviços Especializados em Engenharia e Segurança e em Medicina do Trabalho	107
3.3.3 PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.....	108
3.3.4 PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional	112
3.3.5. LTCAT - Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho.....	117
3.4 DEFICIÊNCIAS DOS PROGRAMAS PREVENTIVOS E DEFENSIVOS.....	118
3.5 DA ESTRUTURA ERGONÔMICA BANCÁRIA.....	119
3.6 A NECESSÁRIA ALTERAÇÃO DE MODO DE GESTÃO EMPRESARIAL.....	123
4 CONCLUSÕES	126
REFERÊNCIAS.....	129
ANEXO A – TABELAS	143

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, tem-se visualizado a necessidade de proteção à saúde mental do trabalhador constantemente cercado de instrumentos tecnológicos que, contagiam, inclusive, seu tempo de descanso e lazer familiar. A legislação nacional pouco trata do assunto, especialmente porque a preocupação se esgota na integridade física do empregado.

Entretanto, um ambiente de trabalho que não seja saudável pode dar origem a diversos tipos de transtornos psíquicos e ser responsável pelo agravamento de doenças em estado latente que, na ausência de tal situação, jamais seriam desencadeadas. Aliás, esse é um dos grandes males do mundo moderno, podendo-se afirmar que vivemos uma verdadeira epidemia de transtornos psiquiátricos com origem no trabalho¹.

O tema a ser analisado é demais sério por envolver elevado custo social e humano, e que, com a devida atenção de toda a sociedade jurídica, das empresas e do Estado poderá ser reduzido. Trata-se das doenças mentais no sistema bancário brasileiro.

O objetivo deste trabalho é realizar uma análise do meio ambiente de trabalho bancário, seus aspectos técnicos jurídicos para, a partir de uma análise sob a ótica constitucional de proteção ao trabalhador e dos frutos percebidos através do seu trabalho, justificar e ampliar a discussão sobre a afirmação de que os transtornos mentais são causados pelas mudanças introduzidas nas políticas e na gestão dos Bancos, decorrência da competitividade de uma economia capitalista.

Desta forma, as doenças ocupacionais representam grande preocupação no âmbito jurídico, em especial, aos empregados integrantes da categoria bancária

¹ O afastamento de trabalhadores por transtornos mentais no País subiu 2% ano de 2011, atingido a marca de 12.337 casos, segundo revelou o INSS. A elevação preocupa porque a alta ocorre ao mesmo tempo que o número de acidentes de trabalho apresentou redução de 7,2% entre 2008 e 2010, caindo de 755.980 ocorrências para 701.496. Os dados são do último Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho, documento produzido pelo INSS. Os chamados transtornos mentais e comportamentais ocupam o terceiro lugar em quantidade de concessões de auxílio-doença acidentários pela Previdência, e acendem sinal de alerta para trabalhadores, profissionais de recursos humanos e empresários. Segundo o INSS, “dentro dos transtornos mentais e comportamentais, as doenças que mais afastaram os trabalhadores em 2011 foram episódios depressivos, outros transtornos ansiosos e reações ao estresse grave e transtornos de adaptação” Disponível em: < <http://odia.ig.com.br/porta/conomia/transtorno-mental-afasta-cada-vez-mais-trabalhadores-1.414840>> Acesso em 14 jul. 2012.

brasileira constantemente atingida por doenças físicas e, atualmente, mentais do trabalho.

Essa violência psíquica acaba por gerar diversas enfermidades e transtornos mentais a esta classe de trabalhadores. A causa desses males está radicada em um meio ambiente do trabalho precário em toda a sua concepção.

Assim, o objetivo central do tema é discutir e analisar a inserção do bancário no mercado profissional e o conceito de “meio ambiente do trabalho”, em comparação à proteção legislativa constitucional e infraconstitucional, levando em consideração a forma atual da gestão empresarial e da competitividade individualizada, com efeito sobre a saúde mental dos trabalhadores, como vem sendo estudado pela psicopatologia e psicodinâmica do trabalho.

As regras de segurança e medicina do trabalho introduzidas no âmbito empresarial são extremamente importantes para a efetivação e comprovação da proteção à saúde laboral entretanto, ainda não suficientes para elidir o mal do século, ou seja, problemas relacionados a transtornos mentais ao trabalho.

As estatísticas demonstram a relevância dos riscos psicosociais como geradores de enfermidades e acidentes de trabalho, sendo que o crescimento mais significativo das patologias está relacionado à violência psíquica na gestão empresarial, juntamente com o aumento progressivo de exigências, competitividade acirrada e a não solidariedade entre os indivíduos.

Essas referências citadas são objeto da escola Dejouriana, tendo como base de estudo as anormalidades da vida mental ao trabalho inadequado e da auto cobrança, sendo um dos principais agentes desencadeadores de doenças.

O presente trabalho de pesquisa foi dividido em três partes que se interligam em uma sequência, abordando o objetivo geral, quais sejam:

No primeiro capítulo procurou-se analisar as consequências do meio ambiente para a saúde dos trabalhadores, com seus aspectos legais e principiologicos, protegido pelo ordenamento jurídico.

A prevenção das doenças ocupacionais da atividade bancária como sendo um direito fundamental do trabalhador, na medida em que a Constituição Federal de 1988 retratou como fundamento do Estado Democrático de Direito à dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Ainda, buscou coletar as principais normas convencionais da Organização Internacional do Trabalho para retratar a concepção moderna de um novo ramo do

direito, ou seja: o Direito Ambiental do Trabalho interligado com os princípios da prevenção e da precaução, como também o princípio do desenvolvimento sustentável, da dignidade da pessoa humana e o princípio da responsabilidade pelo dano decorrente do risco.

O instituto da responsabilidade civil do empregador será abordado com ênfase na forma objetiva, em razão do ambiente de trabalho não respeitar as normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, tendo como consequência direta a reparação do ato ilícito (dano moral, material ou ambos), decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional em um ambiente prejudicial à saúde obreira.

O segundo capítulo tem como objetivo a realização de um estudo da classe trabalhadora bancária no Brasil, para então analisar a precarização da atividade como mecanismo de obtenção de lucro. Da mesma forma será demonstrado uma redução significativa dos postos de trabalho e o aumento das exigências funcionais aos trabalhadores, com cumprimento de metas em um sistema de gestão de resultados por avaliações individuais.

Assim, evidencia-se a importância do capítulo, pois conforme divulgação da Previdência Social no último anuário estatístico de acidentes de trabalho², os transtornos mentais ocupam posição destacada entre as causas de concessão de benefícios previdenciários.

No terceiro capítulo será analisada a gestão bancária à luz da psicopatologia e da psicodinâmica do trabalho, a precarização dos novos métodos de trabalho e a necessária prevenção do trabalhador brasileiro adotando a tutela inibitória como efetivo instrumento jurídico, impedindo a prática, a continuação ou a repetição de um ato antijurídico, ilícito ou danoso.

Haverá ainda no terceiro capítulo, a discussão científica do conteúdo do documento e da criação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), dos Serviços Especializados em Seguranças e Medicina do Trabalho (SESMT), dos Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e de Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), além dos eventos, palestras, cursos e programas de proteção e prevenção instituídos com a finalidade de manter um ambiente laboral saudável.

² Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_111202-105619-646.pdf> Acesso em 14 jul. 2012.

Por fim, necessário verificar se esses aspectos preventivos nas instituições financeiras são situações de defesa eficazes ao meio ambiente laboral e a metodologia adotada em relação à psicodinâmica do trabalho na gestão empresarial.

1 DO DIREITO A SAÚDE DO TRABALHADOR

1.1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

1.1.1 DEFINIÇÕES E TUTELA DO DIREITO

Hesíodo em sua obra “trabalhos e os dias” já retratava a relação entre trabalho e as doenças. Aliás, no Antigo Testamento, no livro Deuteronômio, há versículos que também trazem essa concepção de doença e trabalho: “Quando edificares uma casa nova farás um parapeito à roda do teto, para que se não derrame sangue em tua casa, e não sejas culpado se alguém cair e se precipitar abaixo”.³

Aduz OLIVEIRA que “Plínio mencionou algumas doenças mais comuns entre os escravos e a utilização, pelos refinadores de mínio, de membranas de pele de bexiga como mascara; Marcial registrou doenças específicas dos que trabalhavam com enxofre; Juvenal percebeu as veias variscosos dos áugures e as doenças dos ferreiros; Lucrécio referiu-se à dura sorte dos mineradores de ouro e Galeno de Pérgamo relatou experiências realizadas a respeito dos riscos dos mineiros, quando visitou as minas de sulfato de cobre na ilha de Chipre”⁴

Por óbvio que neste período não existia nenhuma norma jurídica efetiva de proteção a saúde do trabalhador, sendo um marco inicial e de maior relevância o livro intitulado “*De Morbis Artificum Diatriba*” (As Doenças dos Trabalhadores), tendo como autor o médico Bernardino Ramazzini. Tal publicação ocorreu no ano de 1700, na cidade de Módena, na Itália.⁵

Nesta primeira edição, RAMAZZINI descreveu com uma linguagem simplificada um estudo de 54 (cinquenta e quatro) grupos de trabalhadores,

³ Sebastião Geraldo Oliveira relata em sua obra que os romanos foram um dos primeiros povos a também estabelecer a relação entre o trabalho e as doenças humanas, mesmo porque aquela sociedade utilizou-se de forma indiscriminada de mão-de-obra escrava, constantemente adoecida pelo ímpeto voraz das atividades praticadas a época.

⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. São Paulo, Ed LTr, 5ª. edição, 2010, p 45.

⁵ *Ibidem*, p 46.

inserindo mais de 60 (sessenta) profissões à época da pesquisa, retratando as doenças mais comuns, como também medidas de prevenção e os possíveis métodos para tratamento das enfermidades encontradas.

Esta obra de RAMAZZINI foi considerada como leitura básica e obrigatória da Medicina Preventiva do Trabalho até meados do século XIX, quando surgiu a Revolução Industrial⁶.

Esse período relativo ao industrialismo que se iniciava no Reino Unido, posteriormente se estendendo para o resto da Europa, também foi marcado pela ausência de normas jurídicas abrangentes de proteção à medicina, segurança e saúde do trabalhador, mas as ponderações e estudos iniciado por RAMAZZINI, em sua pesquisa, estabeleceram as essências de sustentação a futuras construções jurídicas, sociais e políticas sobre o tema em análise.

A revolução industrial alterou significativamente o trabalho, tornando muito mais acelerado e rígido, modificando o cenário na época, tendo como consequência direta problemas de saúde e de acidentes no interior das empresas.

A produção em série, com a revolução industrial, deixou claro que o aumento dos lucros e a expansão capitalista eram predominantes sobre a miséria na sociedade, e os trabalhadores figuravam como vítimas de um precário ambiente laboral⁷.

O crescimento industrial, a época, deu origem à teorização a respeito da divisão dos tempos de trabalho, principalmente com o chamado Taylorismo, que consistia em técnicas de configuração do trabalho em tempos e movimentos, de organização extremamente rígida.

Para DEJOURS⁸ esta técnica é capaz de dominar a vida do ser humano não somente durante as horas em que esta realizando atividades em prol do seu empregador, mas de invadir-lhe as horas de repouso, prejudicando o período de descanso e lazer familiar⁹.

Neste método, podemos verificar a extensa divisão e fragmentação do processo produtivo industrial e a dissolução do homem trabalhador com a origem e

⁶ ROSEN, George. Uma História da Saúde Pública. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1994, p 45-46.

⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Op. cit*, p 59.

⁸ Na verdade, para Dejours, o trabalho é organizador da mente e do corpo, sendo uma ferramenta de ofício que é o próprio trabalhador e sempre continua além da situação de trabalho, propriamente durante os períodos de descanso até mesmo no sono.

⁹ DEJOURS, Christophe. A loucura do Trabalho. Oboré, Cortez Editora 5ª. Ed, 1997, p 49.

os resultados da atividade econômica que desenvolve, ou seja, a própria gestão empresarial criou um mecanismo de afastamento do trabalhador dos elementos de criação, acarretando seu isolamento dentro de um ambiente coletivo, não o deixando usufruir do resultado de seu esforço laborativo¹⁰.

Ainda, Taylor foi o idealizador do estudo de tempos e da organização científica do trabalho. Abriu caminho ao aumento do rendimento e da produtividade constante, pois depois de escolhido o empregado apropriado para determinada tarefa funcional, era prometido remuneração mais elevada de acordo com sua capacidade de produção.

Neste período Taylor introduziu nas empresas o cronômetro, instrumento que teve como objetivo estudar os tempos e analisar os problemas dos movimentos necessários para as operações de trabalho, impondo ritmos iguais para pessoas diferentes, característica de método extremamente estafante¹¹.

Diante deste fato, aduz RAMOS FILHO que a “disseminação dos relógios protagonizou o controle do tempo ao trabalho alienado, passando a constituir o conjunto ideológico que sustentava a organização social no modo de produção capitalista”¹².

Completa DEJOURS a discussão mencionando que as “novas tecnologias foram responsáveis pela submissão de disciplina do corpo, tendo a organização científica do trabalho gerado exigências fisiológicas até então desconhecidas, especialmente as exigências de tempo e ritmos de trabalho. E, ao separar radicalmente o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema Taylor acabou por neutralizar a atividade mental dos operários”.¹³

O que Taylor buscava era o aumento da produção, mediante a crescente diminuição de pausas ou intervalos dentro do processo industrial, ou seja, o intuito era eliminar por completo o tempo perdido nas fases em que os empregados reduziam a velocidade do trabalho.¹⁴ Entretanto, atualmente, verifica-se que são

¹⁰ ANDRADE, Laura Martins Maia de. Meio Ambiente do Trabalho e Ação Civil Pública Trabalhista. São Paulo, Ed. Juarez de Oliveira, 2003 p 81.

¹¹ ANDRADE, Laura Martins Maia de. Meio *Op. cit.*, p 81.

¹² RAMOS FILHO, Wilson. Direito capitalista do trabalho: uma crítica ao modelo de relações de trabalho no Brasil. São Paulo, Ed. LTr, 2012.

¹³ DEJOURS, Christophe. *Op. cit.*, p 49.

¹⁴ Nesta nova sociedade as pessoas não comem quando têm fome, mas quando chega a ‘hora de comer’, restando ordenado o tempo de acordo com os horários para trabalhar e os horários para não trabalhar. Este tempo de não trabalho tampouco pode ser considerado como tempo livre, pois este tempo de não trabalho haverá de ser ocupado com atividades também ‘nobres’, como o

exatamente nos momentos de pausas e intervalos, que soluções, ideias e estratégias são elaboradas, discutidas e construídas pelos empregados nas empresas.

Destaca RAMOS FILHO que “além do taylorismo, na França surgiu outra Doutrina: o Fayolismo, sendo basicamente um método de gestão baseado em cinco pontos básicos (prever, organizar, comandar, coordenar e controlar) tendo como procedimentos principais: a divisão do trabalho, a autoridade, a disciplina, a unidade de comando, a unidade de direção, a subordinação dos interesses particulares aos interesses gerais (da empresa), a remuneração, entre outros”.¹⁵

Tanto a doutrina de Taylor quanto a de Fayol, comportaram a ideologia da “organização científica do trabalho”, tendo técnicas e métodos concebidos com o objetivo de ampliar a produção¹⁶.

Conforme ensina NEVES a “reestruturação foi possível a partir da transição dos padrões de acumulação até então dominantes - mas que se mostraram esgotados - cada um a seu tempo, o taylorismo para novas formas de acumulação flexibilizada, mediante inclusão de novas tecnologias e formas de organização e gestão do trabalho”¹⁷.

Sobre os modelos de organização DEJOURS comenta a crise do modo taylorista:

E entretanto, de uns anos pra cá, sente-se por todas as partes uma nova força: a luta operária pela saúde mental está hoje iniciada, mesmo se sua elaboração continua balbuciante. Para este fenômeno podemos encontrar várias razões. A primeira diz respeito ao esgotamento do sistema Taylor. Primeiramente, no terreno econômico, onde as greves, as paralisações de produção, as operações padrão, o desperdício, a rotatividade, a sabotagem da produção e a alergia do trabalho, levam a procurar soluções alternativas. Em seguida, no terreno do controle social, onde este sistema organizacional não garante mais sua superioridade. Hoje em dia, estamos longe das afirmações de Taylor, sobre a inexistência de greve nas fábricas que adotaram a Organização Científica do Trabalho.

Aduz ainda o autor:

consumo ou a participação em uma das instituições pelas quais se constrói a sociedade capitalista (RAMOS FILHO, Wilson. *Direito capitalista do trabalho: uma crítica ao modelo de relações de trabalho no Brasil*. São Paulo, Ed. LTr, 2012.)

¹⁵ RAMOS FILHO, Wilson. *Op. cit.*

¹⁶ *Ibidem* p. 43

¹⁷ NEVES, Sylvia Malatesta das. *Op. Cit.*, p 290.

No terreno ideológico, o sistema Taylor é denunciado como desumanizante e acusado de todos os vícios, principalmente pelos operários, mas também por uma parte do patronato. A reestruturação das tarefas, como alternativa para a Organização Científica do Trabalho, faz nascer amplas discussões sobre o objetivo do trabalho, sobre a relação homem-tarefa, e acentua a dimensão mental do trabalho industrial.¹⁸

Esta precariedade de gestão empresarial, com controle dos tempos e disciplina do corpo nos locais de trabalho, juntamente com a luta dos trabalhadores ocorrida ao longo dos anos, acabou por desenvolver gradativamente regulamentações envolvendo a saúde e segurança dos trabalhadores, principalmente com o início e fim das grandes guerras mundiais¹⁹.

Outro marco para o desenvolvimento do respeito à condição do trabalhador a sua saúde e dignidade foi definida por ANDRADE como sendo a Encíclica do Papa Leão XIII, de 1891, pois no capítulo 22 a *Rerum Novarum* “asseverou ser necessário aplicar a força e a autoridade das leis contra patrões que esmagavam os trabalhadores, desonravam neles a pessoa humana, impondo-lhes condições de trabalho indignas e degradantes, ou mesmo, atentavam contra a saúde destes, mediante a imposição de trabalhos desproporcionais a sua idade ou sexo”.²⁰

Apesar do referendado acima, a correta interpretação deste momento histórico é que a Encíclica de 1891 não significou grandes avanços para a sociedade ou para a saúde do trabalhador, salvo no seu plano discursivo.

Comenta RAMOS FILHO e AHMAD ALLAN que “a reivindicação aos governos e a toda uma sociedade na “questão social” ocorreu com um século de

¹⁸ DEJOURS, Christophe. A loucura do Trabalho. Oboré, Cortez Editora 5ª. Ed, 1997, p 24/25.

¹⁹ Após a grande guerra essa tendência acentua-se, com a institucionalização da medicina do trabalho em certos setores, especialmente nas minas, enquanto certos empregadores contratam um médico, a título individual, para fazer seleção na contratação, e para se protegerem de certos riscos que a partir de então, estão ligados a penalidades financeiras. No que concerne a indenização e das doenças e aos cuidados com os doentes, é sobretudo no fim da guerra que as leis importantes são votadas: reconhecimento das doenças profissionais, em 1919; criação de uma comissão de higiene industrial, em outubro de 1919; criação de comitê consultivo de seguros contra os acidentes de trabalho. Uma tendência aparece, a partir da lei de 1903, em favor da atenuação dos perigos e da insalubridade, isto é, da supressão das causas de acidente e de doença. A última onda de medidas sociais relativas à saúde dos trabalhadores data da segunda guerra mundial e resulta da relação de forças recém conquistada na resistência. O programa da resistência parcialmente aplicado, faz nascerem novas esperanças, com a institucionalização da Medicina do Trabalho (1946), da Previdência Social (1945), dos Comitês de Higiene e de Segurança (1947). (DEJOURS, Christophe. A loucura do Trabalho. Oboré, Cortez Editora 5ª. Ed, 1997, p 19/20.)

²⁰ ANDRADE, Laura Martins Maia de. *Op. cit.*, p 81.

atraso. Vale recordar que exigências de regulamentação de salário mínimo, de limitação do número de horas diárias de trabalho, de melhores condições de trabalho em geral, constavam na pauta de movimentos de trabalhadores desde o início daquele século”.²¹

Desta forma podemos entender que a Encíclica do Papa Leão XIII teve uma função meramente política, condenando o socialismo e objetivando a manutenção da desigualdade entre as classes sociais, além de sustentar a preservação da propriedade privada.²²

Neste sentido, concluem os autores que nos “textos católicos o reconhecimento de direitos não aparece como conquista das classes subalternas, mas como doação pelas classes dominantes motivada pela compaixão, vez que não se almejava a emancipação do operariado, mas a preservação de seu controle, apresentando a igreja católica como a única instituição capaz de compelir o capitalista a respeitar a condição humana dos operários”.²³

Assim, “as primeiras leis voltadas à reparação dos danos causados por acidentes e doenças ocupacionais datam do final do século XIX na Europa. No Brasil, é no final do século XIX e início do século XX que surgem as descrições relacionadas com a doença e trabalho”, justificadas pela industrialização que mataram e mutilaram milhares de trabalhadores a época.²⁴

A preocupação em defender a saúde física e psíquica do trabalhador, diante da constatação dos mais variados abusos acabou por assumir proporções internacionais, dando ensejo à atuação de organismos como, por exemplo: a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial de Saúde.

Importante registrar que foram as reivindicações da classe dos trabalhadores que modificaram a condição de trabalho, sendo uma das principais a do ano de 1919, na conferência da paz, com a criação da OIT, por meio do Tratado de Versalhes, tendo como objetivo principal proporcionar um tratamento mais igualitário

²¹ GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.); VILLATORE, Marco Antonio César. *Rerum Novarum: Estudos em homenagem aos 120 anos de Encíclica Papal*. RAMOS FILHO, Wilson. AHMAD ALLAN, Nasser. *A Doutrina Social da Igreja e o Corporativismo: A Encíclica Rerum Novarum e a Regulação do Trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011 p. 23.

²² GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.); *Op. cit.* p. 24.

²³ *Idem*, p 24.

²⁴ TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. *Revista LTr*, vol. 73, nº 5, maio 2009 p 530.

e sem disparidades, com base na universalização da justiça social, objetivando a valorização imediata do trabalho.

O Tratado de Versalhes ao criar a Organização Internacional do Trabalho, incluiu na sua competência justamente a “proteção contra os acidentes do trabalho e as doenças profissionais, cujos riscos deveriam ser eliminados, neutralizados ou reduzidos por medidas apropriadas de engenharia e medicina do trabalho”.²⁵

Desde a primeira reunião desse organismo foram adotadas convenções internacionais, tendo como objetivo principal a proteção da saúde e integridade física dos trabalhadores.

Todas as conquistas obtidas pela classe trabalhadora foram baseadas em ideais dos pensadores à época, que questionavam as rivalidades existentes no mercado e a valorização dos direitos dos trabalhadores mediante as suas lutas de classes diárias.

Todos esses acontecimentos ocorridos gradativamente com a classe trabalhadora, contribuíram para uma nova visão de sociedade, passando a ser permeada pela solidariedade social constituída. A partir disso, passou a ser discutido com mais intensidade o tema “meio ambiente de trabalho” e “saúde dos trabalhadores”.

Vale lembrar que o termo “saúde” para a Organização Mundial de Saúde divulgada na carta de princípios em 07 de abril de 1948, significa o estado do mais completo bem-estar físico, mental, social e não apenas a ausência das enfermidades.²⁶

Aliás, a Convenção Internacional nº 155 também traz esta concepção, estabelecendo que a saúde não pode ser definida apenas como “ausência de doenças”, necessitando abranger os elementos físicos e mentais que afetam a saúde, sendo diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho nas organizações.

Entretanto, DEJOURS define a saúde como conceito de normalidade entre sofrimento e a doença e, esta convivência, torna-se possível mediante formas de defesa em que o trabalhador enfrenta, mentalmente, na situação do trabalho.

²⁵ ANDRADE, Laura Martins Maia de. *Op. cit.*, p 84.

²⁶ SCLAR, Moacyr. História do Conceito de Saúde. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/physis/v17n1/v17n1a03.pdf>. Acesso em 07 maio 2012.

A partir desse novo paradigma, o autor acaba por definir a normalidade como o equilíbrio psíquico entre constrangimento do trabalho patogênico e defesas psíquicas.²⁷

Para transformar um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante precisa “flexibilizar a organização do trabalho, de modo a deixar maior liberdade ao trabalhador rearranjar seu modo operatório e encontrar os gestos que são capazes de lhe fornecer prazer, isto é, uma expansão ou uma diminuição de sua carga psíquica de trabalho ao seu meio ambiente laboral”.²⁸

Com grande razão, ARAUJO destaca que:

No caso do meio ambiente, o que se preserva é o acesso de todos à qualidade de vida, cuidando para que a saúde corporal e mental não seja atingida por agressões ambientais decorrentes do desenvolvimento da tecnologia, dos processos e necessidades produtivas, dos maquinismos e da explosão urbana.²⁹

Esta expressão “meio ambiente do trabalho” foi determinada pela doutrina, que optou em trazer um conceito estrutural, a fim de criar um espaço positivo de incidência da norma legal, o qual está em plena harmonia com a Constituição Federal de 1988 que, no caput do artigo 225, buscou tutelar todos os aspectos do meio ambiente (natural, artificial, cultural e do “trabalho”).

Ainda na esteira da lição, são dois os objetos de tutela ambiental constantes da definição legal do artigo 225 da CF/88. O imediato que seria a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos e o mediato, expressão da saúde, segurança e bem estar do cidadão”.³⁰

²⁷ Dejours é quem faz uma contundente crítica ao conceito vulgarizado pela OMS. Inicia relacionando duas críticas centrais: a idéia de bem estar e de conforto, segundo ele, é de difícil conceituação, pois o termo é impreciso; e, ainda, perfeito e completo bem estar “não existem”. São referências somente a um estado ideal sem possibilidade de concreção, uma ficção, ou seja, uma ilusão, alguma coisa que não se sabe bem no que consiste, mas sobre a qual se tem esperança. Nesse sentido, saúde também não pode referir-se a um estágio que, uma vez conquistado, pode ser mantido. (MACHADO, Sidnei. O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2001, p. 48-49.)

²⁸ DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho. São Paulo: Atlas, 1994 p 31.

²⁹ ARAUJO, Gisele Ferreira de. Meio Ambiente do Trabalho – Aspectos Teóricos. In DARCANCHY, Mara Vidigal (Coord.) Responsabilidade social nas relações laborais. São Paulo: LTr, 2007 p 143.

³⁰ MELO, Raimundo Simão. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. 3ª. edição. São Paulo: LTr, 2008 p 25.

Meio ambiente do trabalho é o “conjunto das condições, leis, influências e integrações de ordem física, química e biológica, estando aliado também aos fatores pessoais e suas limitações de ordem individual, fatores psicológicos, ergonômicos e de acidentes”.³¹

Também, conceitua-se como sendo o “conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”³², recebendo e influenciando de forma direta e indireta dos seres vivos e da própria atividade humana, afetando a vida, o desenvolvimento e a sobrevivência de todo o planeta”.³³

O conceito de meio ambiente do trabalho é ampliado para entender que o “local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, seja remunerado ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade física psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam, caracterizando-se pelo complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa ou sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que a frequentam”³⁴.

Ainda, uma das características do meio ambiente laboral é a “prestação objeto da relação jurídico-trabalhista, onde se desenvolve a atividade profissional econômica em favor de uma atividade profissional, ou seja, o trabalhador participa da atividade econômica em interação com os meios de produção e toda a infraestrutura necessária ao desenvolvimento da prestação laboral.

“Ao conjunto do espaço físico (local da prestação de trabalho ou onde quer que se encontre o empregado em função da atividade e à disposição do empregador) e às condições existentes no local de trabalho (máquinas, equipamentos de proteção individual, temperatura, elementos químicos, meios de produção) nas quais se desenvolve a prestação laboral denominamos meio ambiente do trabalho”.³⁵

³¹ ARAUJO, Gisele Ferreira de. *Op. cit.*, p 144.

³² SILVA, Jose Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. São Paulo: Malheiros, 2003, 4ª. edição, p. 20.

³³ GROTT, João Manuel. *Meio ambiente do trabalho, prevenção: A Salvaguarda do Trabalhador*. Curitiba: Juruá, 2003, p. 61.

³⁴ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental*. 6ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 2005 p. 22/23.

³⁵ MORAIS, Mônica Lauzid de. *O direito à saúde e a segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa*. São Paulo: LTr, 2002, p. 25.

Por fim, acrescenta-se que o meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: “as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção a fadiga e estresse mental, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho”.³⁶

Consiste, desse modo, evidenciar uma insuficiência no conceito de meio ambiente do trabalho pela doutrina, que restringe a questão a fatos internos da relação trabalhista, não aprofundando os limites externos, ou seja, o trabalho que se prorroga além do realizado no local da contraprestação dos serviços.

Em relação a esta deficiência apresentada, a escola Dejouriana aprofunda o estudo contemplando que o meio ambiente do trabalho seria algo mais aprofundado, não sendo restrita a fatos relacionados somente à localidade da prestação dos serviços, mas transportando ao espaço e tarefas extralaborais.

Diante das características apresentadas, percebe-se que o Meio Ambiente do Trabalho não pode ser considerado apenas sob questões físicas, químicas ou biológicas. Mas, sob todo um complexo de gestão empresarial e relações humanas inseridas em uma organização, tais como: a estruturação do trabalho, sua duração, os ritmos inseridos, descansos, os critérios de remuneração e avaliação, os turnos exercidos, a possibilidade de crescimento profissional, e principalmente a liberdade profissional e a satisfação dos trabalhadores.

Além disso, o meio ambiente do trabalho sadio terá que oferecer ao trabalhador formas e certas condições de cooperação e deliberações coletivas, tais como: “o exercício da engenhosidade, a busca de soluções, pequenos sucessos cotidianos coletivos, a crença de produzir um trabalho de qualidade, dentre outros”.³⁷

Referidas concepções são fundamentais para a construção da própria saúde mental, pois são fontes da construção de sentido, fonte de prazer para trabalhar, diminuindo o nível de competição interna entre os empregados.

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. in Revista LTr, v. 63, nº 5, 1999 p. 583.

³⁷ UCHIDA, S., SZNELWAR, L. I.I. BARROS, J.O., LANCMAN, S. O trabalhar em serviços de saúde mental: entre o sofrimento e a cooperação. v. VII, nº 1. Laboreal, 2011 p 37.

A integração da equipe, a cooperação e a solidariedade eram pontos fundamentais que ajudavam os trabalhadores a se protegerem dos sentimentos de impotência, das coisas que não davam certo, da inoperância do sistema que dificultava um trabalho já tão árduo. A cooperação decorria de um processo de confiança e reconhecimento dos pares que os auxiliava a não entrarem em colapso, no sentido psíquico, diante da falta de reconhecimento vertical. No caso do julgamento de beleza, que é feito entre pares, isso ocorria pela constituição de uma equipe que era capaz de enxergar e de dar retorno sobre o trabalho bem feito do outro. Já no caso do julgamento de utilidade, este ocorria pelo reconhecimento da chefia imediata, que também fazia parte da equipe. Aliado a esses aspectos, um profundo sentimento de gratidão por parte dos pacientes e familiares, reforçava esta possibilidade de encontrar sentido e prazer no trabalho.³⁸

Assim, se mostra premente ao trabalho fatores que auxiliam na cooperação que incide diretamente em um ambiente de trabalho saudável, diminuindo questões de doenças físicas e mentais, conseqüentemente reduzindo acidentes do trabalho.

Ao final disso, percebe-se que o caminho que conduz ao labor saudável é o mesmo que respeita a identidade em sua construção plena dentro de um trabalho cuja organização seja eticamente comprometida, respeitando os limites da condição humana.

Ainda, é preponderante observar que o Meio Ambiente do Trabalho representa todos os elementos que influenciam positivamente ou negativamente o empregado em sua saúde física e também mental, tendo, portanto, os direitos subjetivos privados e direitos invioláveis da saúde e da integridade constantemente analisados, pois na concepção Dejouriana o trabalho não é neutro em relação à saúde, o que equivale a um fator de adoecimento, como também ele é uma condição necessária e insubstituível da própria construção da saúde, podendo ser uma fonte de equilíbrio.³⁹

Desta feita, o Brasil é um país que envolve certa complexidade social, econômica e política, gerando desafios no campo jurídico, principalmente na efetivação do direito a saúde laboral.

É importante reconhecer suas origens e formação para que possamos dimensionar com maior clareza, a problemática a ser enfrentada na defesa do meio

³⁸ Idem, p 37.

³⁹ UCHIDA, S., SZNELWAR, L. I.I. BARROS, J.O., LANCMAN, S. O trabalhar em serviços de saúde mental: entre o sofrimento e a cooperação. *Op. cit.*, p 31.

ambiente, especialmente, o atual conceito de meio ambiente do trabalho no Brasil, mediante a aplicação da legislação vigente.

1.1.2 O ATUAL CONCEITO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO BRASIL E SUA PROTEÇÃO JURÍDICA

Uma problemática surgiu no Brasil em meados de 1980, pois em decorrência das altas taxas de empregados adoecidos nas empresas, verificou-se a necessidade de uma melhor adequação na proteção ao meio ambiente do trabalho, principalmente nas questões que envolvem as doenças mentais do trabalho⁴⁰.

Tal fato, também eclodiu no universo jurídico internacional com a necessidade de regulamentação positiva de normas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho. Inicialmente, tendo como ponto primordial a aprovação em 1981 da Convenção nº 155. (Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho)⁴¹

No Brasil, desde a promulgação da Lei nº 6.514/77, que deu nova redação ao artigo 200 da CLT⁴², o Ministério do Trabalho e Emprego editou as Normas

⁴⁰ PAPARELLI, Renata. Desgaste mental de bancários no mundo das fusões. Saúde dos Bancários – organização Laerte Idal Sznelwar, 1ª. Ed. – São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011 p 238.

⁴¹ O Brasil ratificou a Convenção nº 155 pelo Decreto Legislativo nº 2 de 17 de março de 1992, promulgado pelo Decreto nº 1254 de 29 de setembro de 1994 (DOU 30/09/94).

⁴² BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 de agosto de 1943. Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre: I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos; II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas; III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados; IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização; V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias; VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle

Regulamentadoras (sigla NR) pela Portaria nº 3.214 de 1978, estabelecendo diretrizes jurídicas relativas à segurança e à medicina do trabalho, com observância obrigatória pelas empresas públicas e privadas, como também pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, e pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A Constituição Federal de 1988 foi o grande marco de “consagração da saúde como direito social, pois acabou assegurando aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.⁴³

Ao considerar a generalidade compreendida no conceito sistemático de meio ambiente⁴⁴, a doutrina brasileira, com base na Constituição da República, criou a sua própria classificação, que varia muito pouco entre os mais renomados juristas brasileiros, e que pode ser compreendida da seguinte maneira: a) meio ambiente físico ou natural⁴⁵; b) meio ambiente artificial, que, por sua vez, se subdivide em meio ambiente artificial ou urbano em sentido estrito; meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho.⁴⁶

O meio ambiente natural tem seu fundamento legal no artigo 225, caput da Constituição Federal de 1988, tendo abarcado as questões do solo, água, ar atmosférico, flora e fauna.

permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias; VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais; VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo. Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.

⁴³ TEIXEIRA, Sueli. *Op. cit.*, p 531.

⁴⁴ A Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981, ao dispor sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, em seu artigo 3º, inciso I, define o meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

⁴⁵ BRASIL. Constituição Federal, de 05º de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. “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. § 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público: I - preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas; VII - proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade.”

⁴⁶ SILVA. José Afonso da. Direito ambiental constitucional. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 21.

Já o meio ambiente artificial é composto pelo espaço urbano construído, edificado e, pelos equipamentos públicos, tendo respaldo constitucional e outras normas nos quais aparece implicitamente.⁴⁷

O meio ambiente cultural é aquele composto pelo patrimônio histórico que integram o universo das práticas sociais, estando presentes na Constituição Federal de 1988.⁴⁸

Por fim, o meio ambiente do trabalho é o local onde o empregado passa grande parte do seu tempo produzindo e vendendo a sua força laboral ao sistema capitalista, também sendo contemplado no texto constitucional pelo artigo 200, inciso II e VIII⁴⁹, com atribuições no Sistema Único de Saúde (SUS), dentro outros sistemas legislativos⁵⁰.

Vários são os dispositivos legais com referência a saúde, principalmente de condições para a proteção, promoção e recuperação do bem estar à organização e ao funcionamento dos serviços correspondentes⁵¹.

⁴⁷ BRASIL. Constituição Federal, de 05º de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. “Art. 182. A política de desenvolvimento urbano, executada pelo Poder Público municipal, conforme diretrizes gerais fixadas em lei, tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem-estar de seus habitantes.”

BRASIL. Constituição Federal, de 05º de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

⁴⁸ BRASIL. Constituição Federal, de 05º de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. “Art. 215. O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais. Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem”.

⁴⁹ BRASIL. Constituição Federal, de 05º de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

⁵⁰ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Op. cit*, p. 22/23.

⁵¹ BRASIL. Lei n.º 8.080, de 19º de setembro de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 de setembro de 1990. “Art. 2º - A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício. § 1º - O dever do Estado de garantir a saúde consiste na formulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação. § 2º - O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade. Art. 3º - A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País.

Ainda, outros dispositivos legais tornaram a proteção à saúde e à segurança do empregado brasileiro como obrigação da classe patronal, especialmente as normas regulamentadoras, conhecidas pela sigla “NR”⁵² e, também, a Consolidação das Leis Trabalhista, que trata de modo específico no capítulo “V” a segurança e medicina do trabalho.

No mesmo sentido a Lei previdenciária estipula que “a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”, também reflete a sua completa preocupação com a segurança mental do trabalhador para se evitar acidentes do trabalho que, como é cediço, pode prejudicar a sua saúde e principalmente a sua força laboratícia, mediante incapacidades funcionais⁵³.

Neste diapasão, não se pode negar que medicina e segurança do trabalho são um dos aspectos mais importantes do Direito do Trabalho Brasileiro, com proteção na legislação, bem como na órbita internacional, mesmo porque a OIT aprovou a importante Convenção n° 155 (Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e Meio Ambiente de Trabalho), a qual estipula que o país signatário deverá estabelecer uma política nacional com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde, que forem consequências do trabalho, reduzindo ao grau mínimo possível causas e riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho, previsto a nível constitucional.

A busca pela qualidade de vida tem resultado na preocupação saudável do meio ambiente do trabalho, exigindo-se, então, um ambiente salubre para a prestação de serviço.

A Carta Magna preconiza no artigo 225 que “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 às presentes e futuras gerações”.

⁵² BRASIL. Portaria n.º 3214, de 8º de junho de 1978. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 08 de junho de 1978.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 de agosto de 1943.

⁵³ BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24º de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de Julho de 1991. “Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. § 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.”

Portanto, verifica-se que o constituinte de 1988, nitidamente, preocupou-se em estabelecer ao cidadão brasileiro o direito inegável “à sadia qualidade de vida”, reconhecimento pleno do solidarismo humano.

Também seria possível relacionar o tema do meio ambiente do trabalho de uma forma coletiva, na medida em que os custos com os acidentes e doenças ocupacionais são assumidos não somente pelo empregador, mas por toda uma sociedade que mantém o sistema de seguridade social⁵⁴.

A interpretação de meio ambiente como sendo ecologicamente equilibrado é aquele de uso comum do povo e essencial a qualidade de vida, ou seja, a natureza que o rodeia, a localização em que vive e até mesmo o local onde trabalha.

Não podemos considerar essas concepções como compartimentos fechados, mas como células vidas, permanentemente integrados em um grande núcleo da dignidade humana, pois o trabalho é um meio de vida e não de morte⁵⁵.

Não se olvide que um ambiente de trabalho não-sadio, além de ocasionar acidentes comuns (chamados de acidentes-tipo), leva ao surgimento de doenças profissionais (também chamadas de tecnopatias),⁵⁶ ocupacionais (chamadas de mesopatias)⁵⁷, e, via de corolário, a perda da capacidade laborativa.

Recentemente foi estabelecido da legislação previdenciária, o chamado nexos técnico por presunção epidemiológica (NTEP) que, desde abril de 2007, vem sendo utilizado para concessão de benefícios decorrentes de acidente de trabalho perante o INSS, demonstrando a preocupação do Poder Público no tema em questão.⁵⁸

⁵⁴ ROCHA, Júlio de César de Sá Rocha. Direito da Saúde. São Paulo: LTr, 1999 p. 282/283.

⁵⁵ ARAÚJO, Gisele Ferreira de. *Op. cit.*, p. 147-148.

⁵⁶ BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24º de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de Julho de 1991. “Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

⁵⁷ BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24º de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de Julho de 1991. “Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

⁵⁸ BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24º de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de Julho de 1991. “Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.”

Noutro vértice, a sanidade mental também é foco de estudos do Direito do Trabalho, embora ainda necessite de certa regulamentação⁵⁹. Certo é que, as relações interpessoais também geram a ocorrência das psicopatologias relacionadas ao trabalho, porque os empregados não sofrem apenas dos males do corpo ou de doenças físicas, mas também são diariamente acometidos pelos males da mente que apesar de serem menos palpáveis, demandam cuidados extremos, estudos e prevenções especiais da classe patronal.

Para enrijecer, segundo THOMAZINI:

A julgar pelo número de pessoas que têm suas vidas afetadas por transtornos mentais, cerca de 400 milhões em todo o mundo e pelas projeções da Organização Mundial de Saúde (OMS), o futuro não será leve para o nosso cérebro, pois uma em cada cinco pessoas terá uma alteração psiquiátrica que necessite de acompanhamento especializado. A OMS projeta que em oito anos a depressão será a segunda causa de incapacitação para o trabalho, provocando a perda de anos produtivos. Assim, os dados nos dão um alerta: em uma sociedade competitiva aos extremos e sem colaboração entre os indivíduos, as pessoas vão adoecer cada vez mais.⁶⁰

Portanto, nesta esteira, devemos combater questões prejudiciais ao trabalhador de forma a garantir a sua boa saúde psíquica, como elemento sadio do meio ambiente de trabalho, respeitando à função social da propriedade.

Exemplificativamente, empregados de grandes empresas que sofrem pressão excessiva, atos de humilhação, sobrecarga de serviço, vigilância, rebaixamento de função, pode gerar direito a uma indenização pecuniária, já reconhecida pelos tribunais pátrios⁶¹.

⁵⁹ Cabe informar que o Ministério do Trabalho, em sintonia com essa nova diretriz, alterou a NR n° 17, que trata da Ergonomia, pela Portaria n° 3.751/90, para o fim de estabelecer parâmetros para permitir a adaptação das condições de trabalho às "características psicofisiológicas dos trabalhadores". No item. 17.5.1. preconiza-se a que "as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

⁶⁰ Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vidaecidadania/conteudo.phtml?id=1217802>> Acesso em 29 jan 2012.

⁶¹ BRASIL, TST, Autos AI-RR 1881/2002-107-08-40.0, Publicado no DJU em 03.08.2007 Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO – RECURSO DE REVISTA – AFASTAMENTO DO CARGO – CONDUTA OMISSIVA DO RECLAMADO – MODO DE TRATAMENTO – DANO MORAL – O Tribunal Regional concluiu pela configuração de danos morais, porque o banco determinara o afastamento do reclamante e se omitira sobre a situação funcional dele, deixando-o, por longo período, em situação

De certa forma, o modelo capitalista sustenta⁶² que a sobrevivência de uma empresa depende da eficiência e da competência da força de trabalho de seus empregados e diretores, que devem trabalhar em conjunto, em verdadeira simbiose, para superar os obstáculos gerados pela concorrência mercadológica, sob pena de uma inevitável quebra e a diminuição significativa de empregos⁶³.

Comenta RAMOS FILHO⁶⁴ o espírito do capitalismo:

Agora, inexistindo alternativa, o empresariado passa a defender abertamente a necessidade de se passar do bem-estar social ao bem-estar empresarial, ao argumento ideológico de que o primeiro e mais importante direito a ser assegurado seria o direito ao emprego e, para tanto, seria necessário um fortalecimento das empresas. Em todo o mundo se assistem processos de regressão no Estado de Bem-Estar Social para se constituir acelerado processo de concorrência entre as nações no sentido de “atrair investimentos” estrangeiros, e dentro de cada país entre as cidades que receberiam tais investimentos (LARROUTUROU, 2009: 70-125).

de incerteza quanto ao local de trabalho e funções, causando-lhe humilhação e constrangimento perante a comunidade local. Trata-se de procedimento em que está embutida a desqualificação profissional do trabalhador com o esvaziamento de suas atividades, o que constitui assédio moral, com o dano consistente na afronta à dignidade do trabalhador, em seu valor como ser humano, segundo o paradigma da vida concreta, cuja condição da possibilidade de existência reside na própria vida humana: a pessoa possui uma dignidade que lhe é própria e merece respeito enquanto sujeito moral livre, autônomo e responsável, daí a situação ímpar que lhe é reconhecida e que o direito tem de proteger (Perelman). A indenização concedida, ante a configuração de dano moral, pelo tratamento dado ao reclamante com a omissão do banco em adotar providências e recomendações de auditoria interna, desvela adequada aplicação do disposto no art. 5º, X, da Constituição Federal. Não se vislumbra ofensa aos arts. 186 do Código Civil e 5º, V, da CF. Divergência jurisprudencial não demonstrada por irregularidade das citações (Súmula 337, TST). Agravo de instrumento a que se nega provimento. Disponível em <www.tst.jus.br>. Acesso em: 03 jan. 2012.

⁶² O que singulariza tais relações capitalistas de trabalho é a existência de uma parte não remunerada da força de trabalho que, apropriada por quem contrata o trabalhador, produz o lucro ou resultado econômico. Esta parcela do trabalho do empregado que não é remunerada foi denominada pelos economistas clássicos do século XIX, como *mais-valia*. A obtenção desta *mais-valia* guarda relação com o número de horas durante as quais o trabalhador, renunciando temporalmente à sua liberdade e à sua autonomia, se sujeita ao poder patronal. O que distingue a relação de trabalho capitalista em comparação com as forças pré-capitalistas de trabalho reside no fato de que nem todo o trabalho prestado é efetivamente convertido em salário (RAMOS FILHO, Wilson. Op. cit. São Paulo, Ed. LTr, 2012.)

⁶³ A noção de espírito do capitalismo também nos possibilita associar numa mesma dinâmica a evolução do capitalismo e as críticas que lhe são feitas. O sistema capitalista revelou-se infinitamente mais robusto do que acreditavam seus detratores, Marx em primeiro lugar, mas isso também ocorreu porque ele encontrou em seus críticos os mesmos caminhos para a sobrevivência. Acaso a nova ordem capitalista oriunda da Segunda Guerra mundial não terá, por exemplo, em comum com o fascismo e o comunismo o fato de atribuir grande importância ao Estado e certo dirigismo econômico? Foi, provavelmente, essa capacidade surpreendente de sobrevivência graças à assimilação de parte da crítica que contribuiu para desarmar as forças anticapitalista, com a consequência paradoxal, nos períodos em que o capitalismo parece triunfante (como ocorre atualmente), da manifestação de uma fragilidade que se mostra precisamente quando os concorrentes reais desapareceram. (BOLTANSKI, Luc. CHIAPELLO, Eve. O Novo Espírito do Capitalismo. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009 p 62.)

⁶⁴ RAMOS FILHO, Wilson. Op. cit. São Paulo, Ed. LTr, 2012.

Aduz ainda que:

Esse processo de precarização de direitos laborais, vislumbrável inclusive no Brasil não apenas no plano legislativo (COUTINHO, 2009), mas principalmente no plano da jurisprudência trabalhista, com vistas a ampliar o bem-estar empresarial (RAMOS FILHO; NEGRISOLI: 2009) terminou por ampliar o mal-estar no trabalho, multiplicando processos de assédio moral empresarial, decorrente dos métodos de gestão característicos do atual espírito do capitalismo.

Com efeito, empregados das mais variadas categorias econômicas, principalmente a bancária, têm sofrido pressão excessiva ou perseguição sistemática no ambiente laboral.⁶⁵

Há perseguição e/ou humilhação, que se manifesta de várias formas, como a exigência de alta produtividade e programa de metas inatingíveis onde o ambiente de trabalho é muito competitivo acarretando um desgaste humano infinito.⁶⁶

Neste sentido, a violência é de forma estrutural, não decorrendo apenas do poder diretivo dos empregadores, mas acima de tudo, deriva primordialmente dos modos de gestão característicos do capitalismo contemporâneo e a forma que a empresa é gerida.

⁶⁵ CANÇADO, Patrícia; NEVES, Maria Laura. Quando o chefe vira Réu. *Revista Época*, 27 set. 2004, nº 332, Caderno Época negócios, p. 8-11.

⁶⁶ BRASIL, TRT15, Autos RO 0350-2005-020-15-00-1, Publicado no DOESP 10.11.2006 – p. 65, Ementa: INDENIZAÇÃO – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR – PERTINÊNCIA – A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). Com efeito, a conduta de superior hierárquico que deliberadamente degrada as condições de trabalho, através da repetição diária de gestos por longo tempo de atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativa, agravadas por palavras de "baixo calão", aos seus subordinados em geral e, especificamente, a determinado funcionário, expõe a pessoa a uma situação vexatória, incômoda e humilhante incompatível com ética, com o respeito à dignidade da pessoa humana é profundamente ofensiva à honra, à imagem do trabalhador, devendo ser prontamente reprimida pelo Poder Judiciário. A fórmula encontrada, pelo direito, para rechaçar a conduta patronal é impor-lhe a obrigação de pagar ao trabalhador uma indenização por dano moral, não como forma de ressarcimento de danos, mas para reparar a ofensa psíquica que sofreu (CC, art. 186, 87 e 927). É evidente que tal conduta de pessoa que exerce função relevante na empresa não pode ser suportada, devendo o reclamado arcar com a indenização pelo dano imaterial (CC art. 932, III), em função do assédio moral ao reclamante. Recurso ordinário que se nega provimento. Disponível em <www.trt15.jus.br>. Acesso em: 03 out. 2011.

Com razão RAMOS FILHO⁶⁷ ao afirmar:

O que causa o dano psíquico não é nem a perversão do agente, nem uma estratégia patronal visando excluir o empregado da empresa, mas a maneira pela qual a empresa é gerida. Não se está a sustentar que os empregadores não tenham direito ao lucro no âmbito de relações de trabalho capitalistas. O que se pretende sublinhar é que o aumento da intensidade do trabalho e dos níveis de ansiedade dele decorrente, nas condições preconizadas pelos métodos de gestão contemporâneos do neoliberalismo e do capitalismo que prescindem de justificação, por sua reiteração, gera circunstâncias de assédio moral empresarial.

Aduz ainda que:

Sendo assim, não faz sentido perquirir-se sobre eventual intencionalidade de causar o dano. O dano é objetivo, decorre do capitalismo gerencial, cuja moral se configura pela busca do acréscimo da produtividade e da rentabilidade. Essas novas formas de gestão permitiram que, nos últimos trinta anos, o acréscimo de produtividade das empresas fosse maior do que nos duzentos anos anteriores, período durante o qual a participação dos salários no PIB dos países fosse significativamente reduzida, mercê de inúmeras precarizações (LARROUTUROU, 2009: 102 e segs.) e do aumento do mal-estar laboral, com graves conseqüências para a saúde dos trabalhadores.

É pertinente citar a lição de GUEVARA, que bem demonstra o contexto atual da economia de custos e a redução de emprego da sociedade pós-moderna:

A direção empresarial pode causar o burnout com ânimo de lucro, de obter mais ganância, pela eficiência e pela produtividade, reduzindo pessoal e fazendo recair sobre poucos trabalhadores os pés do trabalho de um grupo anterior para reduzir os custos e obter o benefício de uma economia de custos e não de pessoas, danificando ao ser humano e atentando também contra sua integridade moral ao limitar seus descansos, possibilidades de capacitação, de ócio, de atenção à família, de contatos com outros profissionais onde nascem as idéias e os resultados.⁶⁸

⁶⁷ RAMOS FILHO, Wilson. *Op. cit.* São Paulo, Ed. LTr, 2012.

⁶⁸ GUEVARA RAMÍREZ, Lydia. Tratamento do assédio psicológico, do estresse e do burnout como acidentes de trabalho. Tradução de Cyrene Dantas da Gama. Disponível em: <www.serrano.neves.nom.br/cgd/012001/012001008.pdf> Acesso em 11.out. 2010.

De fato, a complexidade da sociedade nos dias atuais tem contribuído no aparecimento de doenças cada vez mais complexas, em especial aquelas decorrentes das condições físicas e mentais do trabalho.

As normas tutelares do Direito do Trabalho, portanto, são imprescindíveis para garantir ao trabalhador uma qualidade de vida em face das exigências rígidas do mercado de trabalho oriundas de uma economia deficitária e de uma gestão empresarial totalmente prejudicial ao trabalhador, sustentada por um desequilibrado meio ambiente laboral, constantemente discutida no Poder Judiciário Trabalhista⁶⁹.

⁶⁹ BRASIL, TRT23, Autos RO RO0006500-79.2009.5.23.0009, Publicado no DOESP 22.02.2011, Ementa: BANCÁRIO – ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL – DOENÇA PSÍQUICA – INDENIZAÇÃO DEVIDA – Diante das proposições erigidas no caso concreto, é possível mencionar que a degradação do ambiente de trabalho pela obsessão por atingimento de metas, sabotagem no escalonamento de promoção e imposição de pedidos de transferência e descomissionamento, entre outros atos reprováveis, são condições aptas ao desenvolvimento dos temas assédio moral e doença ocupacional, haja vista versarem sobre fundamentos comuns, que se entrelaçam. Portanto, de plano, diante da prova testemunhal e documental, é possível verificar que a conduta nada aprimorada dos comandados do superintendente do banco reclamado pode ser caracterizada como assédio moral institucional bancário, mal que deve ser extirpado da cultura empresarial brasileira, e o transtorno psicológico do obreiro advindo do labor desenvolvido em prol do réu, mormente em razão dos atos sitiantes, assinala a ocorrência de doença ocupacional. Aliás, não é difícil reunir mais e mais notas acerca da barbárie cometida pela "nova gestão" empresarial dos bancos, deixando clarividente que a violência contra o ser humano praticada por política da empresa traz danos existenciais. No caso concreto, não há dúvidas de que os prepostos do banco trocaram o ideal de cooperação por parâmetros de mera competição e de desmoralização, atitude típica de quem pratica assédio moral ou, em inglês, mobbing. As ofensas e deprecições que enaltecem o erro do subordinado, exigindo-lhe força de trabalho em excesso como verdadeiro abuso de poder, evidenciam a manipulação perversa empreendida. Assim, quando o empregador justifica a conduta abusiva de seu preposto como exercício normal do poder de direção, extrapola os limites do contrato de trabalho (que não se acortina amplamente pelo jus variandi), pois deveria estimular laços de cooperação mútua no ambiente de trabalho, e por isso se vê responsabilizado pelos atos danosos perpetrados. Assim, comprovado que o psicoterror cometido pelos prepostos do réu danificou o direito de personalidade da vítima, ao por em perigo seu emprego e degradar o ambiente de trabalho, correta a sentença que o condenou a reparar o dano moral advindo daquela ação dolosa. Disponível em: <www.trt23.jus.br>. Acesso em 20 mar. 2012.

BRASIL, TRT15, Autos RO 1018-2005-042-15-00-1, Publicado no DOE 07.08.2009, Ementa: DANOS MORAIS – CONFIGURADOS – ASSÉDIO MORAL, "MOBBING", "BULLYING", "HARCÈLEMENT", MANIPULAÇÃO PERVERSA OU TERROR PSICOLÓGICO – O assédio moral, espécie do gênero "dano moral", apenas se verifica naquelas hipóteses em que o empregado é submetido à pressão psicológica, humilhação e agressões verbais injustificadas por parte do empregador, projetadas corriqueiramente no curso do contrato, com a finalidade de submetê-lo moralmente e, via de regra, de forçá-lo a pedir sua demissão. Golpeia o que há de mais caro ao ser humano, no âmbito de suas relações sociais e de trabalho: sua imagem e auto-estima. Não se trata, assim, de uma mera pressão ou estresse que se insira no campo da normalidade das relações de trabalho, mas de uma carga diferenciada que usualmente decorre do capricho, do despreparo, da vilania ou da mesquinhez de alguém individualmente considerado ou de um grupo de pessoas, que podem se situar num nível superior de hierarquia em relação à vítima, ou não. No caso sub examine, há provas de que o gerente, ao qual foi imputada a conduta ofensiva, tenha dirigido uma conduta de perseguição exclusivamente ao reclamante, evidenciando conduta discriminatória com o intuito de que este, funcionário com 28 anos de banco, e com temporários, mas sérios problemas nos olhos,

Uma das principais fontes de dor de uma organização são os comportamentos e as atitudes dos gerentes assediadores e irresponsáveis, inserindo efeito de toxicidade nas empresas.

“Outras fontes podem ser associadas às práticas e políticas de uma companhia⁷⁰”, inclusive podendo gerar a responsabilização patronal de forma objetiva, pois “os danos causados pelo empregador ao meio ambiente do trabalho que gere riscos, logicamente abrangendo os empregados, devem ser ressarcidos independente da existência de culpa, ainda mais porque o artigo 200, VIII, da Constituição Federal de 1988 expressamente incluiu o local de trabalho no conceito de meio ambiente”.⁷¹

Evidencia-se, desta forma, que a tutela jurídica do meio ambiente do trabalho vai desde a qualidade do ambiente físico interno e externo do local de trabalho até a manutenção da boa saúde mental do trabalhador, afetada pelos elementos organizacionais da empresa.

Igualmente, a qualidade de vida do trabalhador é um dos objetivos da efetividade das relações sociais trabalhistas, sendo certo que o ambiente laboral tem sua parte de responsabilidade e influência, no caso em comento.

Os empregadores, diante do princípio da “função social da empresa”⁷² não podem negar esse direito, considerado como fundamental no principal instrumento legislativo brasileiro, a própria Constituição Federal de 1988.

1.1.3 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SADIO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

pedisse demissão. Assédio moral verificado. Disponível em: <www.trt15.jus.br>. Acesso em: 7 ago. 2011.

⁷⁰ FROST, Peter J. Emoções tóxicas no trabalho. São Paulo: Futura, 2003 p. 25.

⁷¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 259.

⁷² BRASIL. Constituição Federal, de 05º de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. “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, observados os seguintes princípios: II - função social da propriedade;”

BRASIL. Código Civil, Lei nº 10.406 de 10º de janeiro de 2002. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 de janeiro de 2002. “Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.”

Os empregados de uma forma geral têm a saúde e a qualidade de vida influenciada pelo ambiente de trabalho em que atuam profissionalmente, sendo na média executado em oito a dez horas por dia, colocando a sua força de trabalho à disposição daquele que havia, mediante o pagamento de um salário, comprado não apenas o trabalho em si como fator de produção, mas também um tempo específico da vida do próprio trabalhador.

O controle do tempo alheio é a primeira e mais importante manifestação de poder. No capitalismo o empregador se apropria do tempo de vida de seus empregados, durante parte de cada dia (jornada de trabalho) e condiciona o tempo em que o empregado não está sob seu controle direto mediante a importação de um determinado modo de vida segundo determinada ética, absorvendo tanto quanto possível as mais distintas potencialidades do fator de produção (força de trabalho) que subordina, degradando a condição humana.⁷³

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), quando enuncia que toda pessoa tem direito a vida, a liberdade e a segurança pessoal, implicitamente inseriu o meio ambiente equilibrado na “vida”, pois este é condição essencial a existência do próprio ser humano em toda sua plenitude.⁷⁴

Para a comunidade internacional esta concepção somente ficou mais clara com o surgimento do movimento ambientalista na década de 60 e das pesquisas científicas, que chamaram a atenção para as questões ambientais e para a necessidade de adoção de posturas mais conservacionistas, sendo inserido o Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, conhecido pela sigla “PIDESC”.⁷⁵

Interessante observar que o “PIDESC”⁷⁶, assegurou condições de trabalho seguras e higiênicas e o direito de toda pessoa desfrutar do mais elevado nível de

⁷³ RAMOS FILHO, Wilson. *Op. cit.*

⁷⁴ FERNANDES, Fábio Assis F de. Direitos Humanos e Direito do Trabalho. Meio ambiente do Trabalho e a Dignidade do Cidadão Trabalhador – Coordenadores Flávia Piovesan e Luciana Paula Vaz de Carvalho. São Paulo: Atlas, 2010, p 307.

⁷⁵ *Idem.*

⁷⁶ Disponível em: <<http://www.prr4.mpf.gov.br/pesquisaPauloLeivas/arquivos/PIDESC.pdf>>. Acesso em: 14 jun. 2012

saúde física e mental através da melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente.

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro “é um direito fundamental do cidadão trabalhador pois, de conformidade com as normas constitucionais atuais, a proteção do meio ambiente do trabalho está vinculada diretamente à saúde do trabalhador enquanto cidadão, razão pela qual se trata de um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos”⁷⁷.

Assim, é direito do trabalhador laborar em um ambiente saudável e seguro, conforme disposto no inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que ao garantir a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, contemplou sem nenhuma dúvida, direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, cuja análise deve ser feita sob a perspectiva constitucional.⁷⁸

Nesta diretriz, o direito humano fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado, seguro e saudável, remete-se primordialmente a nossa Constituição Federal de 1988.

Atividades incompatíveis com a dignidade da pessoa do trabalhador, que não valorizem o trabalho humano e as funções sociais da propriedade assegurada pela Carta Magna, são diariamente discutidas no Poder Judiciário Trabalhista como, por exemplo, questões envolvendo metas inatingíveis e obrigação de bancários transportando valores de uma agência a outra⁷⁹.

⁷⁷ MELO, Raimundo Simão de. *Op. cit.*, p 30.

⁷⁸ GEMIGNANI, Teresa Aparecida Asta. GEMIGNANI, Daniel. Meio Ambiente de Trabalho. Precaução e Prevenção. Princípios Norteadores de um novo Padrão Normativo. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região. Março de 2012. p. 30. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-1236.pdf> Acesso em: 18 mar 2012.

⁷⁹ BRASIL, TRT02, Autos RO 0226100-95.2009.5.08.0114, Publicado no DOE/SP 10.06.2011, Ementa: DANO MORAL – PRESSÃO POR METAS – TIRANIA – INDENIZAÇÃO DEVIDA – A prática reiterada do empregador, através da gerência, de enfatizar sempre os aspectos negativos da atuação dos subordinados, com a formulação de comentários desabonadores, infundindo clima de terror, atinge a dignidade e o patrimônio moral do trabalhador, resultando na obrigação de reparar. Não se pode considerar como "normal" que detentores de postos de comando busquem maior eficiência submetendo o corpo funcional a ameaças veladas de dispensa como forma de pressão para o atingimento de metas. In casu, ainda que a conduta opressiva não chegue a configurar o assédio moral, porquanto ausente a situação de cerco e discriminação, resvala na intolerável figura da gestão por injúria, a que alude MARIE-FRANCE HIRIGOYEN (in "Mal-Estar no Trabalho- Redefinindo o Assédio Moral", Bertrand Brasil). Com efeito, mesmo que a pressão exagerada como política de metas fosse dirigida de forma indistinta aos empregados do reclamado, tal circunstância não legitima a tirania patronal, incompatível com a dignidade da pessoa da trabalhadora, com a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade, asseguradas

Por sua vez, não há como negar que o meio ambiente saudável é um dos direitos fundamentais mais importantes para o desenvolvimento profissional e intelectual do ser humano, na medida em que está intimamente ligada a dignidade da pessoa humana.⁸⁰

Alinha-se à questão, as normas de proteção ao ambiente de trabalho compreendendo princípios e regras garantidores de direito fundamental, contemplados na Constituição brasileira, que estão relacionados à saúde, segurança e ao meio ambiente do trabalho.

Adverte-se, que os princípios garantidores da dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho humano, merecem destaque, contemplando também as regras de garantia dos direitos dos trabalhadores, os dispositivos da ordem econômica e financeira, o direito à saúde e o capítulo dedicado ao meio ambiente.⁸¹

Por fim, “a manutenção de meio ambiente de trabalho equilibrado é um direito fundamental de todo trabalhador — não apenas dos empregados — e, só através de sua efetivação, pode ser alcançada a “sadia qualidade de vida” mencionada pela Constituição Federal de 1988”.⁸²

Da mesma forma, a norma não se esgota no texto constitucional, pois há inúmeras outras normas em nosso ordenamento jurídico que visam proteger a saúde

pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, caput e III). Devida a indenização por dano moral à reclamante. Disponível em: <www.trt02.jus.br>. Acesso em: 29 jan. 2012.

BRASIL, TRT08, Autos RO 01706008920095020444, Publicado no DJE 16.06.2011 – p. 20, Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – ACIDENTE DE TRABALHO – ASSALTO EM AGÊNCIA BANCÁRIA – DANOS FÍSICOS E PSICOLÓGICOS AO TRABALHADOR – Ao estabelecimento bancário incumbe adotar todas as medidas de proteção indispensáveis ao trabalhador no ambiente de trabalho para evitar risco de acidentes, inclusive a proteção contra assaltos, devendo fazer prova dessa excludente de punibilidade. Não havendo prova de que eram adotadas medidas de segurança na agência antes do assalto, como a existência de porta giratória com detector de metais, câmeras de segurança e sistema de alarme, o ato omissivo do reclamado representa a violação de um dever empresarial de assegurar um meio ambiente de trabalho seguro para o trabalhador e deflagra a obrigação de indenizar os danos físicos e psicológicos sofridos resultante do assalto em que foi atingido por projétil de arma de fogo disparado por assaltante. Comprovado o nexos causal entre a conduta omissiva, que representa culpa por negligência, e o acidente de trabalho de que foi vítima o obreiro. Disponível em: <www.trt08.jus.br>. Acesso em: 12 mai. 2012.

⁸⁰ BRASIL. Constituição Federal, de 05º de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. “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;”

⁸¹ MACHADO. Sidnei. O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2001 p 85.

⁸² MELO, Sandro Nahmias. Meio Ambiente do Trabalho e Greve Ambiental. vol. 73, nº 2, Revista LTr, fevereiro de 2009, p 144.

do trabalhador em seu “habitat laboral”, traduzindo em nítido e verdadeiro direito fundamental.⁸³

Mais importante, é a noção de direito fundamental na obtenção de trabalho digno e saúde, pois “o ordenamento jurídico responde na proteção de forma ampla a todos os indivíduos, procurando garantir a sobrevivência dentro de patamares mínimos de razoabilidade e equilíbrio. Ainda, o tema da saúde do trabalhador foi elevado ao nível constitucional, tanto no que diz respeito às proteções aos riscos inerentes ao trabalho quanto no que tange à seguridade social e às indenizações decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.”⁸⁴

Neste sentido, destaca-se o alcance e a intervenção das convenções internacionais no direito trabalhista brasileiro, regulando questões de salários de subsistência, evitando condições de trabalho em situação subhumanas, objetivando uma profunda reflexão ética da saúde que pode por em perigo a paz e a harmonia universal.

1.2 DO DIREITO SOCIAL E FUNDAMENTAL A SAÚDE

Em estudo que aborda a evolução dos direitos fundamentais, no aspecto de sua positivação, afirma SARLET, que “se deve atentar a circunstância de que a evolução no campo da positivação dos direitos fundamentais culminou com a afirmação, do Estado de Direito, ainda que definida, na sua concepção liberal-burguesa, como determinante para a concepção clássica dos direitos fundamentais que caracteriza a geração desses direitos”.⁸⁵

⁸³ O Estado Democrático Ambiental de Direito, portanto, tem absoluta clareza sobre a importância do somatório-sinérgico de todos os direitos fundamentais para a consecução da dignidade humana, mas não tem dúvidas, outrossim, do protagonismo do equilíbrio ambiental, seja ele natural ou artificial, no desempenho da sua tarefa histórica. Vive-se atualmente, com efeito, o momento propício para que o Direito do Trabalho, sem necessariamente romper com a segunda dimensão de direitos que o distingue, possa mergulhar nos domínios da terceira geração, de modo a se preocupar, mais acentuadamente, com os interesses difusos e coletivos dos trabalhadores, mormente com o direito à vida em abundância e de qualidade, proporcionada por um meio ambiente do trabalho equilibrado. (CESÁRIO, João Humberto. Técnica processual e tutela coletiva de interesses ambientais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2012 p 56.)

⁸⁴ Disponível em <<http://www.amatra4.org.br/cadernos/264-caderno-14?start=1>>. Acesso em: 19 jun 2012.

⁸⁵ SARLET, I. W. A eficácia dos direitos fundamentais. 2ª. ed. Revista e Atualizada. Porte Alegre: Livraria do Advogado, 2001 p. 48.

A primeira fase de proteção dos direitos fundamentais situa-se no contexto do século XVIII com as Declarações de Direitos que surgiram como reação aos abusos do poder estatal. Assim, são vistos como direitos de cunho negativo, à medida que destinados a uma abstenção do Estado frente à liberdade individual do cidadão.⁸⁶

Os direitos a vida, a liberdade, a propriedade e a igualdade, assumem relevante importância no rol dos direitos humanos de primeira dimensão, sendo posteriormente complementados por uma série de liberdades e direitos de participação política, assim como o direito de igualdade (formal) e algumas garantias processuais.⁸⁷

Os direitos da primeira dimensão têm por titular o indivíduo, são oponíveis ao Estado, traduzem-se como faculdades ou atributos da pessoa e ostentam uma subjetividade que é seu traço mais característico.⁸⁸

Os direitos de segunda dimensão, diferente do que ocorreu com a primeira, foram marcados pela idéia do homem enquanto ser que vive em coletividade. Surgem, portanto, nesta fase, os direitos coletivos para a proteção dos direitos humanos sociais.

A propósito, ressalta SARLET:

O impacto da industrialização e os graves problemas sociais e econômicos que a acompanharam, as doutrinas socialistas e a constatação de que a consagração formal de liberdade e igualdade não gerava a garantia do seu efetivo gozo acabaram, já no decorrer do século XIX, gerando amplos movimentos reivindicatórios e o reconhecimento progressivo de direitos atribuindo ao Estado comportamento ativo na realização da justiça social.⁸⁹

Esses direitos passaram, portanto, a ter uma conotação positiva, à medida que não se cogita mais a não intervenção do estado na esfera individual, tendo direito de participar do bem-estar social. Ainda, esses direitos caracterizavam-se por

⁸⁶ MELO, Sandro N. Meio ambiente do trabalho: direito fundamental. São Paulo: LTr, 2001 p. 45.

⁸⁷ SARLET, I. W. A eficácia dos direitos fundamentais. *Op. Cit.*, p. 48.

⁸⁸ BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 7ª. ed. Revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Malheiros, 1998. p 517.

⁸⁹ Idem.

conferir ao indivíduo “direitos a prestações sociais estatais, como assistência social, saúde, educação, trabalho, entre outros.

Impede evidenciar que os direitos de segunda dimensão não comportam somente direitos de cunho positivo, mas também as denominadas liberdades sociais tais como liberdade de sindicalização, direito de greve, direitos dos trabalhadores (férias, repouso semanal remunerado, salário mínimo, limitação de jornada de trabalho). Contudo, tais direitos reportam-se ao indivíduo, não podendo ser confundidos com os direitos coletivos e difusos que comportam a terceira dimensão dos direitos humanos fundamentais.⁹⁰

Por fim, SARLET revela que o rol dos direitos fundamentais de terceira dimensão é resultado das reivindicações do ser humano, decorrentes de transformações sociais, que ocasionaram reflexos na esfera dos direitos até então resguardados. Esses direitos diferenciam-se daqueles presentes nas duas dimensões anteriormente apontadas, face à sua titularidade coletiva, o que se revela, especialmente no direito ao meio ambiente e qualidade de vida, que reclama novas técnicas de garantia e proteção, especialmente de forma constitucional.⁹¹

A Constituição Federal de 1988 estipulou em seu artigo 196 que saúde é direito de todos e comete ao Poder Público prestação positiva à garantia desse direito, ou seja, o dever de implementar políticas sociais e econômicas visando a redução do risco de doenças e outros agravos, além de proporcionar a todos o acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.⁹²

A nossa Carta Magna, pela primeira vez, estabeleceu no artigo 196, que “a saúde é direito de todos e dever do Estado. Além de ser um direito social, como previsto no artigo 6º, é um direito de todos e, portanto, de cada um, de acesso universal e igualitário. As normas relativas a saúde são de ordem pública, porquanto regulam um serviço público essencial, tanto que o artigo 197 da Constituição enfatiza que são de relevância pública as ações e serviços de saúde”.⁹³

Essa incursão teve o propósito de veicular à saúde, antes de ser um direito do trabalhador como um direito de todos, do povo, trabalhador ou não. Cabe,

⁹⁰ Ibidem.

⁹¹ SARLET, I. W. A eficácia dos direitos fundamentais. *Op. Cit.*, p. 53.

⁹² ANDRADE, Laura Martins Maia de. *Op. Cit.*, p 47.

⁹³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 108.

portanto, exigir o cumprimento do direito que o ordenamento jurídico confere à saúde, nos aspectos da prevenção, proteção, recuperação ou reabilitação⁹⁴, inclusive com extrema importância na história da Organização Internacional do Trabalho e nas suas Convenções laborais.

1.3 A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE E DO MEIO AMBIENTE NA HISTÓRIA DA OIT

A origem da Organização Internacional do Trabalho e a importância da saúde e do meio ambiente mistura-se com a necessidade histórica de estipular melhores condições de trabalho ao operariado, pois foram as suas próprias manifestações e reivindicações estabelecidas em diversos congressos de trabalhadores (durante a 1ª guerra mundial) que levaram a Conferência da Paz, da sociedade das Nações, a criar, pelo Tratado de Versalhes em 1919 a OIT, tendo como objetivo efetivar às questões trabalhistas um texto uniformizado e mais humano.⁹⁵

Com o término da segunda guerra mundial, “a OIT foi relançada com esforço de questões eminentemente humanitárias. Deste modo, a OIT foi constituída dentro do seio da Sociedade das Nações, no ano de 1919. Sendo que nesta época, existiam dúvidas e controvérsias a propósito de sua relação, problema que desapareceu em 1946, depois da Segunda grande Guerra Mundial, ao desintegrar-se a Sociedade das Nações, que foi substituída pela ONU, com a qual a OIT se associou”, dando significativa importância à saúde e ao meio ambiente na sua história.⁹⁶

Neste período três Convenções da OIT trouxeram grandes perspectivas para a legislação brasileira disciplinando questões relativas ao meio ambiente do trabalho, saúde e segurança do trabalhador. Sendo a primeira delas, a de número 148, que regulamenta questões do ar, ruído e vibrações, com importância

⁹⁴ Idem.

⁹⁵ MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho: direito fundamental. São Paulo: LTr, 2001 p. 38.

⁹⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo. *Ibidem*, p 34.

determinante para o mundo jurídico laboral em razão de conferir ao trabalhador direito de participação e de informação, como por exemplo, elaboração de propostas e o repasse de informações relacionadas aos riscos da atividade em que os profissionais estão expostos.

Entretanto, ressalta-se a problemática encontrada na Convenção nº 148 aprovada pela Conferência da OIT em 01/07/1977 e ratificada pelo Brasil cinco anos mais tarde, precisamente em 14/01/1982, onde o texto internacional optou pela eliminação “total” da contaminação por meio das técnicas disponíveis, ou até mesmo uma mudança da própria organização do trabalho.

Já o legislador brasileiro preconizou apenas a sua atenuação ou neutralização, com utilização de Equipamentos de Proteção Individuais - EPI's, entre outros. Ainda, a Convenção orientou que se necessário, caberia ao empregador proceder a alteração na organização do trabalho a fim de eliminar o agente nocivo, fato que não se confirma no Brasil atual.⁹⁷

Os tratados internacionais e as convenções da OIT, uma vez aprovados pelo legislativo e publicados pelo Executivo, passam a integrar o ordenamento jurídico interno, com eficácia de lei. Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Assim, os tratados ratificados pelo Brasil equiparam-se à lei; porém pelo sistema da Constituição, aqueles que disponham sobre direitos humanos integram e complementam o rol de direitos fundamentais, possuindo a mesma hierarquia da norma constitucional.⁹⁸

Conforme acima afirmado, a convenção, uma vez ratificada, adentra no ordenamento jurídico brasileiro com força de lei federal. Assim, vem ela complementar, alterar ou revogar o direito interno, conforme seja o caso em comento.

Questões ainda tormentosas são os adicionais de insalubridade e periculosidade, em razão da forma que o legislador encontrou para monetarizar a saúde do trabalhador brasileiro, em função da simples geração de riquezas, ficando

⁹⁷ MACHADO. Sidnei. O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2001 p 93.

⁹⁸ Idem.

a saúde laboral sujeita a simples negociação, de forma que o trabalho ainda permanece em condições degradantes a saúde⁹⁹.

A definição brasileira ainda tolera em algumas situações os fatores de risco no ambiente de trabalho a pretexto de sua inevitabilidade, sendo certo que o risco inerente ao trabalho não pode persistir, mediante o número expressivo de acidentes de trabalho.¹⁰⁰

Observa-se que a Organização Internacional do Trabalho disciplinou quatro estratégias de prevenção do acidente de trabalho: a) eliminação dos riscos; b) eliminação da exposição do trabalhador aos riscos; c) isolamento do risco; e d) proteção da pessoa submetida à situação de risco. “O alvo principal é atingir a eliminação do risco; na impossibilidade, evitar a exposição do trabalhador ao risco; novamente, não podendo evitar as duas anteriores, isolar o trabalhador da situação de risco; por fim, só na impossibilidade das anteriores, resta apenas proteger o trabalhador. Esta última tem sido a opção principal do modelo legal brasileiro.”¹⁰¹

Oportuna a transcrição de MACHADO que avalia precisamente a situação encontrada na legislação pátria:

O reconhecimento de que a redução implica ora eliminação do agente nocivo, ora redução a limites aceitáveis, não satisfaz a norma, pois esta não propugna apenas uma redução meramente quantitativa do tempo e intensidade de exposição ao agente de risco. Como reduzir quantitativamente esses riscos a níveis aceitáveis? Isso nos leva a verificar a questão de uma outra perspectiva.

Aduz ainda o autor:

⁹⁹ O juslaboralismo, entendido pela lógica do capitalismo a que serve, preferiu monetarizar à saúde do trabalhador, como se a integridade física ou psíquica pudesse ser objeto de um contrato de compra e venda. Afinal, tudo pode ser adquirido no mundo capitalista, inclusive a dignidade das pessoas. Ademais, como o capitalismo dispõe na perfeita expressão de Marx, de todo um exército industrial de reserva, o detentor do capital pode tranquilamente tratar o trabalho humano como mera mercadoria descartável, passível de aquisição a baixíssimos salários, que servem de base de cálculo para o pagamento dos ínfimos adicionais criados para supostamente proteger o trabalhador. Vale dizer que o fenômeno da monetização da saúde do trabalhador atende por completo à lógica capitalista, estando em perfeita harmonia com as suas pilastras ideológicas básicas, já que o suposto pagamento dos adicionais, sempre mais barato e conveniente do que a tomada de medidas aptas à promoção do equilíbrio ambiental trabalhista mascara a realidade de tal forma a ponto de os empregados não questionarem o mal a que estão expostos. (CESÁRIO, João Humberto. Técnica processual e tutela coletiva de interesses ambientais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2012 p 60)

¹⁰⁰ MACHADO. Sidnei. *Ibidem*, p 88

¹⁰¹ LIMA, Francisco Meton Marques de. As implicações recíprocas entre o meio ambiente e o custo social do trabalho. Revista LTr – Legislação do Trabalho. v. 70, nº 6. São Paulo: LTr p 689.

A eliminação do risco já está contida implicitamente na norma e, portanto, não comporta restrição em norma infraconstitucional. Mas quando não for possível a eliminação do risco devido as limitações fáticas, deve-se reafirmar o direito do trabalhador a não suportar o risco supostamente inerente ao trabalho.¹⁰²

De forma mais ampliativa a Convenção de número 155 da OIT, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, estabelece que a saúde não pode ser definida apenas como “ausência de doenças”, necessitando abranger também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde, sendo diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho nas organizações.

Da mesma forma, ainda estabelece que a política estatal deve ser direcionada para prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tendo relação com a atividade desenvolvida, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.¹⁰³

Por sua vez, a Convenção nº 155 foi o primeiro instrumento da OIT que fez menção a expressão “meio ambiente de trabalho” ao lado da saúde e segurança dos trabalhadores, conforme saliente MACHADO:

Os conceitos de segurança e higiene são ampliados para contemplar o ambiente de trabalho. Como princípio a própria Convenção impõe aos Estados colocar em prática uma política nacional de segurança e saúde dos trabalhadores e de preservação do meio ambiente de trabalho, a qual implica a adoção de medidas que reduzam ao mínimo os riscos do meio ambiente. A própria Convenção define de forma ampla o local de trabalho como sendo “todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador.

Aduz ainda o Autor:

¹⁰² Idem.

¹⁰³ GEMIGNANI, Teresa Aparecida Asta. GEMIGNANI, Daniel. *Op. cit.*, p. 30.

Em relação à saúde, contempla não somente a saúde física, mas a saúde mental e, nos moldes do conceito de saúde da OMS, indica que saúde não se restringe apenas à ausência de doença. Assim, o campo de aplicação se amplia, indicando expressamente ser aplicável a todas as áreas da atividade econômica, abrangendo todas as pessoas empregadas, incluindo funcionários públicos. Por fim, a Convenção protege o trabalhador, contra punições por interrupção de trabalho em face de risco iminente e grave para sua vida e saúde, contemplando espécie de direito de recusa ao trabalho perigoso e nocivo a saúde.¹⁰⁴

Nesta esteira, importante o artigo 5º da analisada Convenção Internacional, que disciplina os elementos que podem figurar como prejudiciais a saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho, como por exemplo: instalação, disposição, utilização e manutenção dos componentes, materiais do trabalho (lugares de trabalho, meio ambiente de trabalho, ferramentas, maquinaria e equipamento; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos).

Fica evidente o posicionamento atual de considerar os múltiplos fatores causais da saúde e como a norma jurídica está procurando agir em todas as frentes que possam, direta ou indiretamente, preservar o homem, tanto no aspecto físico quanto mental.

Destaca-se a postura de o trabalho se adaptar ao homem, ajustando equipamentos, duração do trabalho, formas de organização e processos produtivos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores, diferentemente da postura equivocada em que o homem se adapta às condições de trabalho existentes.¹⁰⁵

Por fim, merece uma atenção especial a Convenção número 155 da OIT, pois legitima o trabalhador a interromper uma situação de trabalho quando por motivos razoáveis, acreditar estar em perigo iminente e grave ameaça para a sua vida ou a sua saúde.

A terceira Convenção Internacional que trouxe importantes perspectivas para a legislação brasileira foi a de número 161 da OIT, pois referido instrumento priorizou principalmente as “funções preventivas dos serviços de saúde no trabalho, orientando as partes envolvidas no processo industrial e comercial sobre os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e

¹⁰⁴ MACHADO, Sidnei. *Op. cit.*, p. 94.

¹⁰⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p. 94.

salubre, favorecendo a saúde física e mental em relação ao trabalho desenvolvido no processo produtivo, e a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental”.¹⁰⁶

Com base na Convenção os “serviços de saúde no trabalho” são serviços investidos de funções essencialmente preventivas e encarregados de assessorar o empregador, o trabalhador e seus representantes na empresa sobre requisitos necessários para estabelecer um meio ambiente do trabalho seguro e sadio e, ainda, sobre a adaptação do trabalho à capacidade dos trabalhadores, sempre tendo em conta seu estado de saúde física e mental.¹⁰⁷

Ainda, no caso do empregador não conseguir estabelecer imediatamente serviços de saúde no trabalho para todas as empresas (incluindo o setor público, privado e membros de cooperativas de produção), cabe ao Estado membro a elaboração de planos para o estabelecimento de referidos serviços, obrigatoriedade dos artigos iniciais da norma internacional¹⁰⁸.

Menciona OLIVEIRA quais seriam os profissionais que deveriam participar dos serviços de saúde dos trabalhadores de acordo com as tarefas executadas na empresa, quais sejam: Especialistas em Medicina do Trabalho; Ergonomistas; Enfermeiros e outras profissões conexas¹⁰⁹.

Aqui vale ressaltar, que tais profissionais deverão gozar de plena independência profissional, não podendo ter outra função na empresa, nem manter qualquer relação com os empregados e seus representantes.¹¹⁰

A Convenção número 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), “apesar de estabelecer e adotar medidas efetivas para preservação da segurança e saúde, por constatar que a maioria dos danos ambientais de grande proporção está relacionada ao desempenho de uma atividade econômica e exercício de um trabalho, ainda não foi ratificado pelo Brasil.

A Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT não se opôs à ratificação da Convenção pelo Brasil, mesmo porque os princípios e diretrizes expressas estão ligados com as diretrizes nacionais em segurança e saúde no trabalho.¹¹¹

¹⁰⁶ GEMIGNANI, Teresa Aparecida Asta. GEMIGNANI, Daniel. *Op. cit.*, p. 30

¹⁰⁷ Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/convencao-n-161.htm>> Acesso em: 24 fev. 2012.

¹⁰⁸ CESÁRIO, João Humberto. *Op. cit.*, p 56.

¹⁰⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 99.

¹¹⁰ *Idem.*

Neste diapasão, recentemente foi publicado documento conhecido como “Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho” – PNSST – oficializando, assim, toda preocupação do Estado em revisar as demandas governamentais no âmbito da Saúde do Trabalhador buscando a adequação das normas nos setores da Previdência Social, Saúde e Meio Ambiente¹¹².

No ano de 1992 foi realizada uma Conferência na cidade do Rio de Janeiro, com a presença de mais de 140 países, tendo como objetivo principal o desenvolvimento sustentável e o futuro ambiental do planeta.

A RIO-92, como ficou mundialmente conhecida, conseguiu produzir cinco grandes documentos, dois acordos internacionais, duas declarações de princípios e um programa de ação para o desenvolvimento sustentável. Um dos principais documentos foi a “Agenda 21”, que logo tratou de regular o meio ambiente, o desenvolvimento econômico e a qualidade de vida.¹¹³

Dos quarenta capítulos da agenda 21, dois referem-se diretamente as questões do meio ambiente do trabalho, pois regulam diretrizes das substâncias químicas, tóxicas, compreendido o tráfico ilícito dos produtos tóxicos perigosos, como também o fortalecimento do papel dos trabalhadores e seus sindicatos.¹¹⁴

Por fim, a convenção nº 122 da Organização Internacional do Trabalho, cita o direito ao pleno emprego, tendo como marco inicial a oportunidade de trabalho para todas as pessoas disponíveis e em busca de trabalho digno, sendo o mais produtivo possível e sem relações de discriminações.¹¹⁵

111

Disponível

em:

<<http://www.agu.gov.br/sistemas/site/PaginasInternas/NormasInternas/AtoDetalhado.aspx?idAto=239425>>. Acesso em 03 out de 2011.

¹¹² BRASIL. Lei n.º 7.602, de 7º de novembro de 2011. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 08 de novembro de 2011. “I - A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST tem por objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho;”

¹¹³ No item 29.3 da Agenda 21, os objetivos perseguidos pelos autores sociais que deveriam ser alcançados até o ano 2000 são os seguintes: a) pressionar pela ratificação dos convênios pertinentes à OIT, e a colocação em prática das legislações de apoio; b) estabelecer mecanismos bipartites e tripartites em relação à saúde, segurança no trabalho e meio ambiente; c) incentivar acordos ambientais coletivos que propiciem o desenvolvimento sustentado; e) aumentar os recursos destinados à educação, formação e readaptação profissional, em particular na matéria de saúde, segurança do trabalho e meio ambiente. (MACHADO. Sidnei. O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2001 p. 68)

¹¹⁴ MACHADO. Sidnei. *Op. cit.*, p. 67-68

¹¹⁵ Art. 1 - Com vista a estimular o crescimento e desenvolvimento econômico, elevar os níveis de vida, corresponder às necessidades de mão-de-obra e resolver o problema do desemprego e do sub emprego, cada Membro deverá declarar e aplicar, como objetivo essencial, uma política ativa com vista a promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido. Esta política deverá

Na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, a liberdade de escolher um emprego digno e a respectiva possibilidade de mostrar toda sua aptidão as funções, independentemente de sua origem social, política ou econômica, representa um ponto de apoio normativo a proteção e construção da saúde no trabalho.

Restou claro que os objetivos dos documentos idealizados na organização internacional tiveram como ideia principal a eliminação da extrema pobreza e o alcance do pleno emprego pela sociedade, condição essencial a um meio ambiente saudável do trabalho, contemplados pelos princípios do direito ambiental do trabalho.

1.4. PRINCÍPIOS DO DIREITO AMBIENTAL E CONSTITUCIONAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

1.4.1 Princípios da prevenção e da precaução

A Carta Magna, precisamente no artigo 225, preconiza que “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 às presentes e futuras gerações”. A expressão “defender” e “preservar” demonstram que tais princípios foram inseridos pelo Constituinte em 1988.

“A prevenção é preceito fundamental, uma vez que os danos ambientais, na maioria das vezes, são irreversíveis e irreparáveis. Diante da impotência do sistema jurídico, incapaz de restabelecer, em igualdade de condições, uma situação idêntica

procurar garantir: a) Que haverá trabalho para todas as pessoas disponíveis e que procuram trabalho; b) Que esse trabalho será tão produtivo quanto possível; c) Que haverá livre escolha de emprego e que cada trabalhador terá todas as possibilidades de adquirir as qualificações necessárias para ocupar um emprego que lhe convenha e de utilizar, neste emprego, as suas qualificações e os seus dons, independentemente da sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/rel_internacionais/conv_122.pdf> Acesso em 27 jun 2012.

à anterior, seria mais conveniente adotar o princípio da prevenção do dano ao meio ambiente como diretriz do direito ambiental”.¹¹⁶

O “princípio da prevenção é retratado expressamente no texto Constitucional¹¹⁷, consistindo na adoção antecipada de medidas definidas que possam evitar a ocorrência de um dano provável e irreparável, numa determinada situação, reduzindo ou eliminando suas causas, quando se tem conhecimento de um risco concreto”.¹¹⁸

A prevenção exige certa postura radical a ponto de, na dúvida, não utilizar determinadas substâncias, produtos, maquinários, evitando assim possíveis danos irreparáveis ao meio ambiente.¹¹⁹

Já o princípio da precaução é retratado pela adoção antecipada de medidas ampliativas, que possam evitar a ocorrência de possível ameaça à saúde e segurança do trabalhador. “Determinado comportamento, aponta para a necessidade de cautela, marcado pelo bom senso, de abrangência ampla, direcionado para a redução ou eliminação das situações adversas à saúde e segurança. Assim, enquanto o princípio da prevenção tem o escopo de evitar determinados riscos, o princípio da precaução aponta para a adoção de condutas acautelatórias gerais, considerando o risco abstrato e potencial”.¹²⁰

Na aplicação do princípio da prevenção no sistema bancário, sua atuação exterioriza-se, por exemplo, pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes –

¹¹⁶ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro. São Paulo: Saraiva, 2000 p 113.

¹¹⁷ BRASIL. Constituição Federal, de 05º de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. “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. § 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público: II - preservar a diversidade e a integridade do patrimônio genético do País e fiscalizar as entidades dedicadas à pesquisa e manipulação de material genético; III - definir, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos, sendo a alteração e a supressão permitidas somente através de lei, vedada qualquer utilização que comprometa a integridade dos atributos que justifiquem sua proteção; IV - exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade; V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;”

¹¹⁸ BELCHIOR, Germana Parente Neiva. Hermenêutica Jurídica Ambiental. São paulo: Saraiva, 2011 p 208.

¹¹⁹ SILVA, Américo Luís Martins da. Direito do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004, v. 1, p 411.

¹²⁰ MACHADO, Paulo Affonso Leme. Direito Ambiental Brasileiro. São Paulo: Malheiros, 2006 p 67.

CIPA, sendo um importante instrumento instituído pelas normas trabalhistas, com a participação de trabalhadores e empregadores para o mesmo fim, ou seja, prevenção de doenças e acidentes decorrentes do trabalho exercido.

Em relação ao sistema financeiro nacional não basta apenas à existência e o respeito à legislação em relação à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, sendo necessário um comportamento adequado na efetivação dos direitos dos trabalhadores titulares e suplentes, ofertando condições de melhorias e de atuação, sem represálias ou coação para renúncias.

Esse princípio deve ser amplamente observado pelos Bancos, de acordo com suas capacidades, ou seja, quando houver ameaça de sérios danos, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir e proteger qualquer tipo de degradação ambiental.¹²¹

Por sua vez, “a aplicação do princípio da precaução objetiva garante suficientemente a margem de segurança da linha de perigo e, por isso, antecede a sua manifestação”.¹²²

Assim, denota-se sobre ambos os princípios certa cautela, pois necessário precaver-se para evitar um possível risco (dano), ainda que indefinido, procurando reduzir significativamente a potencialidade da própria atividade realizada. Também, a precaução é atitude de cuidado, cuja aplicabilidade passa a ter uma importância extrema, principalmente no meio ambiente do trabalho, notadamente após a promulgação do Código Civil de 2002, que no parágrafo único do artigo 927, contemplou a teoria do risco na fixação da responsabilidade objetiva.¹²³

¹²¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio Ambiente do Trabalho. Direito, Segurança e Medicina do Trabalho. 3ª. edição. São Paulo: Método, 2011 p 20.

¹²² DERANI, Cristiane. Direito Ambiental Econômico. São paulo: Editora Saraiva, 3ª edição 2008 p. 115.

¹²³ Risco de dano irreparável determinou desligamento de estações de rádio-base na Capital. Descumprimento do prazo de adequação estabelecido em Lei Municipal e dúvida acerca de possíveis malefícios das radiações emitidas por estações de rádio-base (ERBs) levaram à determinação para desativação de estações de rádio-base da Celular CRT S.A. A decisão, da 3ª. Câmara Cível do TJRS proveu recurso interposto pelo Ministério Público (MP) e abrange os equipamentos localizados a menos de 50 metros de hospitais, escolas de ensino fundamental, médio e pré-escola, creches, clínicas cirúrgicas e geriátricas e centros de saúde. Afirmou o relator ser plenamente incidente o princípio da “precaução” por não haver certeza científica acerca dos efeitos nocivos que as radiações não-ionizantes poderiam causar à saúde da população, especialmente sua proximidade a instituições escolares e hospitalares. (MELO, Raimundo Simão. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. *Op cit.*, p 45.)

Assim, enquanto a “prevenção relaciona-se com a adoção de medidas que corrijam ou evitem danos previsíveis, a precaução também age prevenindo, mas antes disso, evita-se o próprio risco ainda imprevisto”.¹²⁴

Neste diapasão, importante demonstrar alguns instrumentos mínimos que atendem ao princípio da prevenção e ao princípio da precaução na esfera judicial e não judicial evitando possíveis danos ambientais, ora prevenindo, coibindo ou até mesmo antecipando situações de desestabilização ao meio laboral: “a) Estudo prévio de impacto ambiental; b) obrigatoriedade de expedição de licença de funcionamento e instalação pelo Poder Público; c) concessão de incentivos fiscais conferidos às atividades econômicas que respeitam o equilíbrio ambiental; d) concessão de incentivo fiscal as empresas que utilizam tecnologias limpas; e) constituição da CIPA – Comissão de “Prevenção” de Acidentes do Trabalho f) aplicação da jurisdição coletiva impedindo qualquer continuidade de evento danoso, através de liminares e tutela antecipada¹²⁵”, além dos conceitos da psicodinâmica do Trabalho.

Quando esses instrumentos não são suficientes a norma regulamentadora estabelece hipóteses de interdições de estabelecimento, setor de serviços, equipamento, ou embargo de obra, por ato do Ministério do Trabalho, que demonstre grave ou iminente risco para o trabalhador, sendo que tal dispositivo regulamenta o artigo 161 da CLT, inclusive, podendo ser aplicado na categoria dos bancários.

Neste contexto se torna imprescindível proceder à leitura constitucional dos preceitos normativos, de modo que tais princípios encontram grande campo de aplicação no meio ambiente de trabalho, pois o empregador que deixa de garantir as condições de saúde e segurança viola também o princípio da boa fé objetiva do contrato de trabalho e desatende à sua função social¹²⁶, cujos efeitos vão muito além da pessoa dos contratantes, atingindo o entorno social em que estão

¹²⁴ RODRIGUES, Marcelo Abelha. Elementos de Direito Ambiental. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005 p. 38.

¹²⁵ ANDRADE, Laura Martins Maia de. Meio Ambiente do Trabalho e Ação Civil Pública Trabalhista. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003 p 113-114.

¹²⁶ As necessidades sociais que merecem a tutela do Direito podem começar antes da celebração do contrato, como também acabar depois deste ter sido findado. O princípio da boa-fé objetiva acompanha o comportamento das partes durante todo o processo obrigacional criando deveres e direitos às partes. (BARACAT, Eduardo Milléo. A Boa-fé no Direito Individual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2003 p 221.)

envolvidos¹²⁷, podendo ser responsabilizado de forma objetiva por manter condições inadequadas de trabalho.

Isto posto, a preservação do meio ambiente, principalmente o do trabalho, exerce forte influência no IDH (Índice de Desenvolvimento Humano), cuja aferição considera, além da média de desenvolvimento, as diferenças nos indicadores de renda, educação e saúde entre a população. O relatório divulgado em novembro de 2011 pelo PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) mostra o Brasil em 84º entre 187 nações¹²⁸, marca que não se revela aceitável.

1.4.2 Princípio do desenvolvimento sustentável

O princípio do desenvolvimento sustentável esteve presente pela primeira vez no relatório Brundtland¹²⁹, concebido como o desenvolvimento que satisfaz as necessidades sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades.

Não há campo mais fértil para aplicação deste princípio do que o meio ambiente do trabalho, pois enquanto o caput do artigo 225 da Constituição Federal de 1988 assegura a todas as pessoas um meio ambiente equilibrado, o artigo 1º da Carta Magna estabeleceu como fundamentos da República, dentro outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Por outro lado, o artigo 170 da Lei Maior que cuida da ordem econômica, assegura a todos existência digna, observado os princípios da defesa do meio ambiente e do pleno emprego.¹³⁰

O desenvolvimento sustentável é a coexistência entre uma economia equilibrada e um meio ambiente saudável do trabalho.

Com isso, o princípio não objetiva impedir o desenvolvimento econômico. Sabemos que a atividade econômica, na maioria das vezes, representa alguma degradação ambiental. Todavia, o que se procura é minimizá-la,

¹²⁷ SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 6ª edição. São Paulo: Malheiros, 2007 p 69.

¹²⁸ Disponível em: < <http://www.pnud.org.br/idh/> >. Acesso em 21 nov. 2011.

¹²⁹ Disponível em: <<http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-o-meio-ambiente/>> Acesso em: 05 fev. 2012.

¹³⁰ MELO, Raimundo Simão de. *Op. cit.*, p 47.

pois pensar de forma contrária significaria dizer que nenhuma indústria que venha a deteriorar o meio ambiente poderá ser instalada, e não é essa a concepção apreendida do texto. O correto é que as atividades sejam desenvolvidas lançando-se mão dos instrumentos existentes adequados para a menor degradação possível.¹³¹

Da mesma forma, SACHS destaca que a partir da Conferência das Nações Unidas sobre Ambiente Humano ocorrido no ano de 1972 em Estocolmo, delimitaram-se três critérios de desenvolvimento, compartilhando questões da equidade, prudência ecológica e eficácia econômica, tudo relacionado ao trabalho¹³²

O desenvolvimento econômico deve primeiramente levar em conta a necessidade de defesa e preservação do meio ambiente, como prevê o artigo 170, inciso VI, da Constituição Federal de 1988.¹³³

Por tal razão é urgente que as atuais empresas se adéquem as normas regulamentadoras, preconizando a eliminação total do risco ambiental, ou em caso de impossibilidade, que se adotem medidas preventivas para neutralizar efetivamente os seus efeitos nefastos.

Considera-se urgente esta procedência, pois os riscos no ambiente de trabalho bancário ainda persistem em níveis alarmantes, como por exemplo, o setor de telemarketing¹³⁴.

¹³¹ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro. 8ª. edição. São Paulo: Saraiva, 2007. p 31-32.

¹³² SACHS, Ignacy. Rumo à ecossocioeconomia: teoria e prática do desenvolvimento. São Paulo: Cortez, 2007 p 208-209.

¹³³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Op. cit.*, p 20.

¹³⁴ BRASIL, TRT09, Autos RO 06589-2008-662-09-00-1, 4ª. Turma. Publicado no DEJT 30.08.2011 – p. 20, Ementa: OPERADOR DE TELEMARKETING - USO INADEQUADO DA VOZ - CALO VOCAL - NEXO CAUSAL - Os esclarecimentos do Perito (falar com tonalidade diferente da sua própria voz) e da fonoaudióloga que atendeu a Autora em 2005, atestando que o uso prolongado da voz proporciona o desencadeamento de nódulos na pregas vocais, revelam a existência de nexo causal entre o problema adquirido e o trabalho desenvolvido. Vale destacar ser cediço que os operadores de telemarketing da área de vendas possuem tonalidade de voz peculiar, detectável logo nos primeiros segundos de uma ligação telefônica, bem como usam a voz à exaustão, a fim de divulgar o produto ofertado e tentar convencer o cliente sobre a vantagem/necessidade da sua aquisição, especialmente em relação à venda de assinatura de revistas, jornais, linha telefônica e serviços bancários. Referida situação vem sendo exposta na mídia com certa frequência, ensejando inclusive a equiparação aos telefonistas, para fins de jornada reduzida de seis horas diárias e trinta e seis semanais, recentemente reconhecida pelo C. TST, o qual cancelou a OJ. 273 da SDI-I que dispunha em sentido contrário. Disponível em <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4493285> Acesso em: 28 jun 2012.

BRASIL, TRT 18, Autos RO 0073100-35.2008.5.18.0081, 3ª. Turma. Publicado DEJT 18.08.2011. TRABALHO EM BANCO – EXISTÊNCIA DE PRESSÃO PELO ALCANCE DE METAS – SURGIMENTO DE DEPRESSÃO E OUTROS TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS – NEXO DE CAUSALIDADE – DANO MATERIAL E MORAL CONFIGURADO – O laudo pericial elaborado nos

1.4.3 Princípio da dignidade da pessoa humana

Inicialmente, as Convenções Internacionais, os princípios e as demais regulamentações relativas ao meio ambiente do trabalho mencionadas nesta obra, por terem importância significativa na preservação e proteção da integridade física, mental e da saúde do trabalhador, qualificam-se como direitos humanos e, portanto, com plena eficácia na formação da dignidade da pessoa humana, inteligência dos artigos 1º, inciso III e 5º, § 3 da Constituição Federal de 1988.

Neste sentido Jorge Luiz Souto Maior:

Assim, o direito do trabalho só tem mesmo algum sentido para produzir justiça social, representada pela maior distribuição de renda, a que se chega com a melhoria constante da condição social e econômica do trabalhador e com a preservação da dignidade humana no ambiente de trabalho.¹³⁵

O “princípio da dignidade da pessoa humana foi positivado no ordenamento jurídico brasileiro com status de princípio fundamental (CF, art. 1º, III) e é por isso que muitos constitucionalistas o consideram verdadeiro princípio conformador de todo o sistema jurídico brasileiro”.¹³⁶

Salienta NUNES que a dignidade nasce com o indivíduo, pois o ser humano é digno porque é, e completa:

autos apresenta conclusão no sentido de que o Reclamante é portador de "Transtorno Depressivo Recorrente". É notório que a atividade em estabelecimento bancário pode causar danos à saúde dos trabalhadores, decorrente de estresse pelo excesso de cobranças para o alcance de metas. No caso, os danos decorrentes da doença ocupacional que acometeu a Reclamante causou-lhe comprometimento da saúde mental. Assim, estando presentes todos os elementos ensejadores do dever de reparação (danos sofridos, culpa do agente causador do dano e nexo de causalidade), é devida a indenização por danos materiais e morais decorrentes da doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho. Disponível em <http://www.trt18.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4493285> Acesso em: 28 jul 2012.

¹³⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Os Princípios do Direito do Trabalho e sua negação por alguns posicionamentos jurisprudenciais. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes, MELO FILHO, Hugo Cavalcanti, SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, FAVA, Marcos Neves. O Mundo do Trabalho: leituras críticas da jurisprudência do TST: em defesa do Direito do Trabalho, V. 1, São Paulo:LTr, 2009, p. 201.

¹³⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010 p 44.

aqui temos de recorrer a Heidegger - que paradoxalmente, em vida, chegou a sonhar com o nacional-socialismo alemão como um elemento de construção do ser. A formulação sobre o ser é de conjugação única e tautológica. O ser é. Ser é ser. Logo, basta a formulação: sou. Então, a dignidade nasce com a pessoa. É-lhe inata. Inerente à sua essência. Mas acontece que nenhum indivíduo é isolado. Ele nasce, cresce e vive no meio social. E aí, nesse contexto, sua dignidade ganha - ou, como veremos, tem o direito de ganhar - um acréscimo de dignidade física e psíquica, mas chega um momento do seu desenvolvimento que seu pensamento tem de ser respeitado, suas ações e seu comportamento - isto é, sua liberdade -, sua imagem, sua intimidade, sua consciência - religiosa, científica, espiritual - etc., tudo compõe sua dignidade.¹³⁷

Em sentido contrário, GOMES analisa a questão reafirmando que “o Estado Democrático de Direito está atualmente fundado no princípio da dignidade da pessoa humana, obviamente a refletir o que resultou das aspirações e conquistas sociais. Mesmo porque, somente após a primeira grande guerra mundial, de fato, que ficou fortalecido o discurso social da cidadania, tanto é que, sob as influências da concepção marxista-lenista, foi elaborada a Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador, ou seja, a dignidade é um processo de conquistas sociais, não emanando do jusnaturalismo do próprio indivíduo”.¹³⁸

Essa declaração de 1918 e a Constituição do México de 1917, às quais se vinculou a Constituição de Weimar de 1919, primando pelo Discurso social da cidadania, proclamam a igualdade como direito basilar e trazem um extenso elenco de direitos econômicos, sociais e culturais. O Estado passa a ser visto como agente de processos de transformação, ressaltado o conceito material de igualdade.¹³⁹

BODIN DE MORAES ao parafrasear KANT, traça um perfil filosófico da dignidade:

¹³⁷ NUNES, Rizzato. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 49

¹³⁸ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no contexto da globalização Econômica. São Paulo, LTr, 2005 p. 67/68.

¹³⁹ Idem.

No mundo social existem duas categorias de valores: o preço (preis) e a dignidade (Würden). Enquanto o preço representa um valor exterior (de mercado) e manifesta interesses particulares, a dignidade representa um valor interior (moral) e é de interesse geral. As coisas têm preço; as pessoas, dignidade. O valor moral se encontra infinitamente acima do valor de mercadoria, porque, ao contrário deste, não admite ser substituído por equivalente. Daí a exigência de jamais transformar o homem em meio para alcançar quaisquer fins. Em conseqüência, a legislação elaborada pela razão prática, a vigorar no mundo social, deve levar em conta, como sua finalidade máxima, a realização de valor intrínseco da dignidade humana.¹⁴⁰

Sobre esta definição Kantiana, a “dignidade de uma pessoa independe do seu *status* social, ou do cargo que ocupa, ou da sua popularidade ou de sua utilidade para os outros”.¹⁴¹

O fundamento da dignidade da pessoa humana “encontra-se na autonomia da vontade, atributo encontrado apenas nos seres racionais; a pessoa deve ser considerada como um fim, e não como meio, e que no reino dos fins tudo tem um preço e uma dignidade”.¹⁴²

A exigência de que o “ser humano jamais seja visto, ou usado, como um meio para atingir outras finalidades, mas sempre seja considerado um fim em si mesmo. A dignidade, portanto, inspira a regra da ética maior: o respeito pelo outro”¹⁴³, colaborando pela concepção apresentada pela psicodinâmica do trabalho e pelo desenvolvimento de método de organização do trabalho e de gestão dos recursos humanos que, ainda, insistem pela prática nefasta de individualizar os trabalhadores favorecendo uma lógica desnecessária de concorrência em detrimento de uma lógica necessária de cooperação entre os empregados.

O fato é que a “dignidade é, na verdade, valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e

¹⁴⁰ MORAES, Maria Celina Bodin. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 115-116.

¹⁴¹ ALVES, Gláucia Correa Retamozo Barcelos. Sobre a dignidade da pessoa. In: MARTINS-COSTA, Judith (Org.). *A reconstrução do direito privado: reflexo dos princípios, diretrizes e direitos fundamentais constitucionais no direito privado*. São Paulo: RT, 2002. p. 221-222.

¹⁴² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 44.

¹⁴³ MORAES, Maria Celina Bodin. *Op. cit.*, p. 115.

responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas”.¹⁴⁴

Existe, ainda, uma distinção entre “direitos fundamentais”, “direitos humanos” e “direitos do homem”. O termo “direitos fundamentais” se aplica aos direitos do ser humano reconhecido e positivado na esfera do direito constitucional de determinado Estado. Já a expressão “direitos humanos” diz respeito aos direitos solenemente proclamados nos documentos de direito internacional. Por fim, o termo “direito do homem” tem um conteúdo marcadamente jusnaturalista, pois se refere a uma fase anterior ao reconhecimento dos direitos no âmbito do direito positivo interno e internacional.¹⁴⁵

(...) qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.¹⁴⁶

Assim, todos os conceitos se alinham para considerar que a dignidade humana é um valor ético, moral e individual, inerente à pessoa humana e dela indissociável da questão central, sendo de primordial importância a classe trabalhadora.

O valor da dignidade da pessoa humana – resultante do traço distintivo do ser humano, dotado de razão e consciência –, embora tenha suas raízes no pensamento clássico, vincula-se à tradição milenar do pensamento cristão, ao enfatizar cada Homem relacionado com um Deus que também é pessoa. Dessa verdade teológica, que identifica o homem à imagem e semelhança do Criador, derivam sua eminente dignidade e grandeza, bem como seu lugar na história e na sociedade. Por isso, a dignidade da pessoa humana não é, nem nunca foi, uma criação constitucional, mas um dado que preexiste a toda a existência especulativa, razão por que, no âmbito do

¹⁴⁴ MORAES, Alexandre de. Direito constitucional - 13. ed. - São Paulo: Atlas, 2003.p. 50.

¹⁴⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p 34.

¹⁴⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 62.

Direito, só o ser humano é o centro de imputação jurídica, valor supremo da ordem jurídica.¹⁴⁷

Na teoria crítica “os direitos humanos compõem uma racionalidade de resistência, na medida em que traduzem processos que abrem e consolida espaços de luta pela dignidade humana, invocando uma plataforma emancipatória voltada a proteção da dignidade da própria pessoa humana.”¹⁴⁸

A usurpação da humanidade pela exploração versus trabalho digno é retratado por MONEDERO: “*El mecanismo de creación de riqueza del capitalismo se basa en la extracción de valor a los trabajadores: nunca reciben el total de riqueza que han creado. Por eso, por definición, trabajar para um particular crea explotación. Al trabajar exclusivamente como forma de ganar el sustento, el trabajo pierde su condición de actividad para El desarrollo humano y se convierte em uma condena que le roba su humanidad*”.¹⁴⁹

Assim, o reconhecimento da dignidade do trabalhador brasileiro passou pela Constituição Federal de 1988, que prevê como fundamentos da República Brasileira a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º.) estabelecendo a ordem social e o primado do trabalho (art. 193), tendo como objetivo principal o bem estar e a justiça plenamente social.¹⁵⁰

O artigo 170, *caput*, da Constituição relaciona diretamente a existência digna ao princípio da valorização do trabalho humano, onde “o confronto entre ambas as normas evidencia que a dignidade da pessoa humana é inalcançável quando o trabalho humano não merecer valorização adequada”.¹⁵¹

A socialização, neste sentido, relaciona-se com a crescente infiltração de valores solidarísticos no Direito Privado, bem como com o reconhecimento da desigualdade de fato entre os sujeitos de direito, e a conseqüente

¹⁴⁷ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Op. cit.*,. p. 95.

¹⁴⁸ PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e Justiça Internacional*. 2ª. edição. São Paulo: Saraiva, 2011 p 36.

¹⁴⁹ JUAN CARLOS, Monedero. *Empresas de Producción Social – Instrumento para el Socialismo Del Siglo XXI*. Venezuela: Centro Internacional Miranda, 2006 p 64.

¹⁵⁰ SIMM, Zeno. *O acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação*. São Paulo: LTr, 2008. p. 32.

¹⁵¹ LEDUR, José Felipe *apud* MACHADO, Sidnei. *O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2001.p. 81.

preocupação com a proteção da parte mais fraca nas relações intersubjetivas.¹⁵²

“A primazia do trabalho sobre a ordem econômica e social privilegia o trabalhador antes de avaliar sua atividade, valoriza o trabalho do homem em dimensões éticas que não ficam reduzidas a meras expressões monetárias.”¹⁵³

Assim, é inegável a proteção e valorização do trabalho como condição para a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, seja na proteção ao salário da categoria, do qual o empregado retira meios para a sua subsistência pessoal e familiar, como vida digna, seja na proteção à saúde do trabalhador ou contra atos de discriminação no seu meio ambiente laboral.

O princípio dignificador tem como valorização a pessoa humana do trabalhador, como também o princípio constitucional da função social da propriedade. O artigo 5º, inciso XXIII da CRFB impõe que a “propriedade atenderá a sua função social”. Também reaparece com princípio da ordem econômica (art. 170, III) atingindo, portanto, a empresa, uma das unidades econômicas mais importantes no sistema capitalista.¹⁵⁴

Leciona DALLEGRAVE NETO no seguinte sentido:

Indubitavelmente, essa imposição de comportamento positivo ao titular da empresa, quando manifestada na esfera trabalhista, significa um atuar em favor dos empregados, o que, na prática, é representado pela valorização do trabalhador, por meio de um ambiente hígido, salário justo e, acima de tudo, por um tratamento que enalteça a sua dignidade enquanto ser humano (arts. 1º., 3º., 6º., 7º. 170 e 193, todos da CF)¹⁵⁵

Sobre o tema, GOMES conclui que:

A atividade empresarial, nessa conjuntura, necessita muito mais da colaboração econômico-social entre as partes envolvidas, patrão e

¹⁵² SARMENTO, Daniel. Direitos Fundamentais e Relações Privadas. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2006 p.93

¹⁵³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, . p.53.

¹⁵⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 2ª. Ed – São Paulo: LTr, 2007.p. 335

¹⁵⁵ Idem.

empregados, que manter a clássica relação de trabalho, voltada à mera prestação de serviços, em vista de uma contraprestação salarial que não leva em conta a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, sem os quais nunca será possível construir uma sociedade livre, justa e solidária.¹⁵⁶

A globalização econômica tem alavancado ainda mais as desigualdades sociais, aprofundando questões da pobreza absoluta e da exclusão social, acrescentando que a ação governamental deve promover a igualdade social, combatendo as desigualdades, compensando os desequilíbrios criados pelos mercados e assegurando um desenvolvimento humano sustentável através do trabalho digno, seguro e saudável.¹⁵⁷

Para tanto, também será necessário uma inserção de direitos humanos por agentes não estatais, como por exemplo: as agências financeiras internacionais e o próprio setor privado, proporcionando uma melhor condição de vida à sociedade.

Em relação as agências financeiras internacionais, há o desafio de que os direitos humanos possam permear a política macroeconômica, de forma a envolver a política fiscal, a política monetária e a política cambial. As instituições econômicas internacionais devem levar em grande consideração a dimensão humana de suas atividades e o forte impacto que às políticas econômicas podem ter nas economias locais, especialmente em um mundo cada vez mais globalizado.¹⁵⁸

Nesta perspectiva, se torna necessária uma melhor organização bancária, combatendo formas nefastas de produção, conseqüentemente, neutralizando avaliações individuais de desempenhos, como também impedindo situação de lesão de esforço repetitivo, além de doenças relacionadas à saúde mental.

Em relação ao setor privado, há também a necessidade de acentuar sua responsabilidade social perante o trabalho, especialmente as grandes empresas multinacionais e instituições financeiras, na medida em que se constituem as grandes beneficiárias do processo de globalização.

¹⁵⁶ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Op. cit.*, p.135

¹⁵⁷ PIOVESAN, Flávia. *Op. cit.*, p 51.

¹⁵⁸ PIOVESAN, Flávia. *Ibidem*, p 53.

Algo salutar seria o ato de somente conceder empréstimos internacionais a órgãos comprometidos em direito humanos, como também a adoção por empresas e instituições financeiras de códigos de conduta sobre direitos humanos relativos às suas atividades, melhorando a condição de trabalho e até mesmo o salário pago aos seus colaboradores, que empregam a sua força ao detentor do poder capitalista. Imposição de rigorosas sanções a empresas violadores desses direitos sociais poderiam ser aplicadas, nesta perspectiva, também incluídas as instituições financeiras.¹⁵⁹

Exemplos de respeito à dignidade da pessoa humana, como: “a) controle sobre o empregado não pode ser efetuado em desrespeito à sua dignidade; b) respeito à liberdade de opinião dos empregados; c) deve ser garantida a ocupação durante a jornada; d) proteção ao salário do trabalhador; e) que o empregado possa usufruir dos repousos legais; f) respeito à condição da mulher¹⁶⁰; g) respeito à dignidade no exercício do *jus variandi*; h) direitos sindicais devem ser respeitados para que possam ser livremente manifestados.¹⁶¹

¹⁵⁹ PIOVESAN, Flávia. *Op. cit.*, p 54/55.

¹⁶⁰ Descanso a mulheres antes de trabalho extraordinário tem repercussão geral - O Plenário Virtual do Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a repercussão geral do tema tratado no Recurso Extraordinário (RE) 658312, no qual uma rede de supermercados de Santa Catarina questiona a constitucionalidade de direito trabalhista assegurado somente às mulheres pelo artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – um período de descanso de 15 minutos antes do início de trabalho extraordinário, em caso de prorrogação da jornada de trabalho. O empregador sustenta que o benefício afronta a isonomia entre homens e mulheres prevista na Constituição. A empresa recorreu ao STF da decisão da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que aplicou ao processo a jurisprudência pacífica da Corte trabalhista de que o dispositivo celetista em questão não suscita mais discussão acerca de sua constitucionalidade, depois que o Pleno do TST decidiu que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição de 1988 (no Recurso de Revista 1.540/2005-046-12-00.5). A empresa sustenta que o direito trabalhista necessita ser discutido à luz do princípio constitucional da isonomia, “haja vista que não pode ser admitida a diferenciação apenas em razão do sexo, sob pena de se estimular a diferenciação no trabalho entre iguais”. No RE, a defesa da empresa argumenta que o dispositivo celetista não teria sido recepcionado pela Constituição de 1988 e aponta violações às normas constitucionais dos artigos 5º, inciso I (segundo o qual homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações), e 7º, inciso XXX (que proíbe diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo). Para o relator do recurso extraordinário, ministro Dias Toffoli, a discussão tem o potencial de se repetir em inúmeros processos em todo o país e é relevante para todas as categorias de trabalhadores e empregadores, que estão sujeitas a se deparar com situação semelhante. “De fato, é de índole eminentemente constitucional a matéria suscitada neste recurso extraordinário. Cumpre, pois, avaliar, no caso dos autos, quão efetivamente se aplica o princípio da isonomia, com a conseqüente análise da justificativa para o tratamento diferenciado dispensado na lei às mulheres. Parece, pois, adequado que tal discussão seja enfrentada em autos de processo dotado de repercussão geral, visto que o julgado resultante servirá à pacificação de, potencialmente, inúmeros outros conflitos de mesmo jaez”, afirmou o ministro Dias Toffoli. Disponível em: <<http://m.stf.jus.br/portal/noticia/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=202354>> Acesso em 3 marco 2012.

¹⁶¹ RUPRECHT, Alfredo J. *apud* ENGEL, Ricardo José. O jus variandi no contrato individual de trabalho. São Paulo: LTr, 2003. p.40

Ao analisar esta situação é possível visualizar duas situações de trabalhadores: “os excluídos que estão dentro do sistema produtivo, mas não gozam de todos os direitos concretamente (por exemplo, salário digno). E os efetivamente excluídos que estão fora do sistema, totalmente marginalizados e sequer conseguem o ingresso no mercado de trabalho”.¹⁶²

Assim, para que haja uma redução do sofrimento no trabalho e das patologias laborais, necessário que se permita uma transformação racional de toda uma organização do trabalho, comprometida eminentemente com a saúde do meio ambiente laboral, tendo como alicerce primordial a dignidade da pessoa humana.

Não há dúvidas que direito a ser “tratado de forma igualitária ao seu semelhante” é valor moral a ser protegido pela lei, com inegável proteção ao meio ambiente do trabalho, pois a questão da manutenção equilibrada do meio em que vendemos a nossa força de trabalho está intimamente relacionada a referenciais conceituados na saúde do trabalhador (que reclama o seu reconhecimento como pessoa humana), a organização do trabalho e às condições de trabalho que são diariamente proporcionadas ao empregado.¹⁶³

Ao mesmo tempo, novos riscos no trabalho estão surgindo em razão do modelo de produção, tornando mais complexa a tarefa de construção ético-normativa do direito ao meio ambiente de trabalho e segurança do trabalhador, em especial, a categoria econômica dos bancários, constantemente atingida pelo aumento da jornada de trabalho, como também pressão sobre resultados, muitas vezes impossíveis de serem obtidos pelo trabalhador, pois em alguns casos independe de sua performance como profissional.

Assim como visto, desde a obra intitulada “*De Morbis Artificum Diatriba*” (As Doenças dos Trabalhadores), tendo como autor o médico Bernardino Ramazzini, a saúde do trabalhador, e principalmente, o meio ambiente do trabalho, tem passado por significativas mudanças, inclusive, com proteção de convenções internacionais.

A conquista da classe trabalhadora no último século vem introduzindo nova mentalidade, sedimentando bases sólidas para o exercício de direito a saúde e trabalho digno, protegido de risco ou das condições perigosas, penosas ou insalubres.

¹⁶² PIOVESAN, Flávia. *Op. cit.*, p. 128.

¹⁶³ CESÁRIO, João Humberto. *Op. cit.*, p. 56.

A ampliação do horizonte dessa proteção deve ser reconhecida como um direito fundamental ao trabalho em local que preserve o ambiente ecologicamente equilibrado, já que a Constituição Federal contempla a proteção do meio ambiente do trabalho como um direito a vida.

Além da proteção física e mental do trabalho, com a eliminação dos fatores de risco, a norma constitucional assegurou também o direito a um bem estar de qualidade de vida sadia no trabalho, como por exemplo, o artigo 1º da Carta Magna que estabeleceu a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho fundamentos da República.

Por outro lado, o artigo 170 da Lei maior acabou por tratar da ordem econômica, assegurando a todos os princípios da defesa do meio ambiente e do pleno emprego.

1.4.4 Princípio da responsabilidade pelo dano decorrente do risco

Como restou demonstrado, a prevenção e a precaução trabalham com as tutelas inibitórias, a fim de que eventuais danos concretos ao meio ambiente ou a saúde obreira não se consumem, ou seja, os princípios da prevenção e da precaução privilegiam a lógica preventiva em detrimento da lógica repressiva.¹⁶⁴

Destaca-se que a responsabilidade fundada no risco possui a virtude de indiretamente homenagear o princípio da prevenção e da precaução, já que a classe empresarial, ciente desta possibilidade, age com mais cautela em suas atividades profissionais.

A Constituição Federal em seu artigo 7º, XXVIII aparentemente disciplina a questão pela responsabilidade subjetiva, ao ditar que é direito do trabalhador o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa.

O fato é que o legislador também previu a questão sobre o princípio da norma mais benéfica, ampliando os direitos dos trabalhadores brasileiros.

¹⁶⁴ CESÁRIO, João Humberto. Técnica processual e tutela coletiva de interesses ambientais trabalhistas. *Op. Cit.*, p. 83.

Como observa CESÁRIO:

O fato é que se por um lado o inciso XXVIII do artigo 7º da CRFB de fato prevê a obrigação de o empregador indenizar o empregado acidentado nos casos de dolo ou culpa, por outro não é menos certo que os itens elencados no aludido artigo se constituem num rol mínimo de direitos do cidadão-trabalhador, que podem ser aumentados por legislação infraconstitucional, sem que disso redunde eiva de inconstitucionalidade.

Aduz ainda o autor:

Em verdade, como é básico para os profissionais do Direito do Trabalho, o constituinte originário de 1988, quando vaticinou no caput do artigo 7º da CRFB, fez uma inequívoca opção de outorgar status constitucional ao princípio juslaboral da norma mais favorável, que assim deve ser encarado pelo legislador ordinário como critério de política legislativa, cabendo-lhe, portanto, a partir do rol mínimo de direitos estampados nos incisos do artigo 7º da Constituição, ampliar o padrão setorial de direitos dos trabalhadores brasileiros, sempre que conveniente.¹⁶⁵

Diante disso, imprescindível verificar a existência de legislação infraconstitucional que retrata o princípio da norma mais benéfica, inserido na objetivação da responsabilidade civil trabalhista de empregadores que assumem os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviços.

Assim, “a teoria do risco profissional, na verdade, trata-se da própria teoria objetiva transportada para o âmbito das relações de trabalho, embasada no risco laboral, pelo que, aquele que se beneficia de uma atividade deve indenizar os trabalhadores vitimados por acidentes. O empregado não precisa, de acordo com essa teoria, demonstrar a culpa do empregador, bastando que o acidente ocorra dentro dos riscos normais inerentes ao trabalho, em especial, da classe trabalhadora bancária.”¹⁶⁶

Desta forma, contata-se que uma das categorias mais atingidas e com desrespeito a normatização do meio ambiente do trabalho sadio, são os

¹⁶⁵ CESÁRIO, João Humberto. Técnica processual e tutela coletiva de interesses ambientais trabalhistas. *Op. Cit.*, p. 85.

¹⁶⁶ MELO, Raimundo Simão de. *Op. Cit.*, p. 249.

empregados bancários¹⁶⁷. Classe, que se verifica o aumento do número de transtornos mentais, com intensa responsabilidade civil e obrigação de reparar o prejuízo causado a terceiros pela classe patronal.

1.5 DA RESPONSABILIDADE CIVIL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A responsabilidade civil é a obrigação de responder pelas consequências jurídicas decorrentes do ato ilícito praticado, reparando o prejuízo causado a terceiros.¹⁶⁸

O instituto da responsabilidade é um dos remédios mais eficazes para a proteção de diversas situações jurídicas em que cabe a reparação de danos causados a terceiros em decorrência da inobservância das cautelas que devem orientar o comportamento humano. Este instituto assumiu, nos dias atuais, uma relevância expressiva na reparação de danos causados pela prática de atos ilícitos.¹⁶⁹

DALLEGRAVE NETO discorre:

Para enxergarmos o fundamento da responsabilidade civil, devemos considerar que a sociedade democrática de direito é composta de homens livres que detêm o livre arbítrio para escolher os caminhos que pretendem trilhar em sua vida. Dentre as opções possíveis, há inúmeras que não

¹⁶⁷ SZNELWAR, Laerte Idal. PEREIRA, Luciano. Saúde dos bancários. 1. ed. São Paulo : Publisher, 2011 p. 47.

¹⁶⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Op. cit.*.

¹⁶⁹ O pagamento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade tem como fundamento o risco em tese de danos à saúde do trabalhador, sendo a sua natureza de verba trabalhista. Diferentemente ocorre com a responsabilidade de natureza civil, decorrentes de danos concretos, como nos acidentes de trabalho *lato sensu* (acidentes típicos e doenças ocupacionais). Essa responsabilidade consiste no pagamento de indenizações por danos materiais, moral, estético e pela perda de uma chance, conforme o caso do agravo para a saúde do trabalhador e são devidas pelo empregador ou tomador de serviço independentemente das outras obrigações de natureza administrativa, trabalhista e dos benefícios previdenciários, porque decorrentes do descumprimento de deveres legais ou contratuais. (MELO, Raimundo Simão. Bancário: Trabalho penoso, adicional devido e demais responsabilidades legais do empregador ou tomador de serviço. Saúde dos Bancários – organização Laerte Idal Szelwar, 1ª. Ed. – São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011 p 333.)

convem, porque lesivas ao seu semelhante. A partir dessa dialética, advém o princípio geral de direito de que a ninguém é permitido prejudicar outrem, consubstanciado pela máxima romana *neminem laedere* também chamada *alterum nonm laedere*.¹⁷⁰

Com razão, pois o equilíbrio das relações humanas impõe a restrição da liberdade e o dever de respeitar os seus semelhantes, respondendo pelos atos lesivos que a eles causarem.

Deste modo a “responsabilidade civil designa a obrigação de reparar o dano, quando injustamente causado a outrem. Revela-se, assim, ou melhor, resulta da ofensa ou da violação de direito, que redundam em dano ou prejuízo a outrem.”¹⁷¹

Falando no instituto, faz-se importante trazer, ainda, a lição que a “responsabilidade pode ser haurida da própria origem da palavra que vem do latim *respondere*, responder à alguma coisa, ou seja, a necessidade que existe de responsabilizar alguém por seus atos danosos.”¹⁷² A palavra “responsabilidade tem origem na raiz latina *spondeo*, pela qual se vincula o devedor, solenemente, nos contratos verbais do direito romano.”¹⁷³

Assim, a responsabilidade civil lembra o dever de indenizar, a reparação do dano e antes de tudo, o dever moral de não prejudicar a outrem. A responsabilidade civil é conceituada basicamente em um dever jurídico, o qual provém da ação ou omissão voluntária, que viola o direito e causa dano a alguém.¹⁷⁴

A Consolidação das Leis Trabalhistas prevê em seu artigo 157 que as empresas são responsáveis pela adoção de medidas que visem proporcionar a segurança e a saúde do empregado. Da mesma forma, o artigo 158 da CLT anuncia os deveres próprios dos empregados para a boa e saudável convivência laboral.¹⁷⁵

¹⁷⁰ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 3ª. Ed. São paulo: LTr, 2008 p. 78.

¹⁷¹ SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico. 24ª. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004 p 1222.

¹⁷² STOCO, Rui. Responsabilidade Civil e a sua Interpretação Jurisprudencial. 6ª. Ed. São Paulo: RT, 2004 p 118.

¹⁷³ GONÇALVES, Carlos Roberto. Responsabilidade Civil. 3ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 2008 p 1.

¹⁷⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 4ª. ed. São Paulo: LTr, 2010. p 98.

¹⁷⁵ Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Para viver em sociedade é necessário cumprir regras de conduta e trilhar o caminho denominado correto, sendo que as regras supracitadas servem para que o convívio social seja harmônico e os demais cidadãos não sejam prejudicados.

A noção de prejuízo já indica que houve um dano. Salvo a existência de excludentes, o prejuízo causado gera a responsabilidade ou dever de indenizar.

Segundo preconiza NORONHA “a responsabilidade civil é sempre uma obrigação de reparar danos: danos causados à pessoa ou ao patrimônio de outrem, ou danos causados a interesses coletivos, ou transindividuais, sejam estes difusos, sejam coletivos *strictu sensu*”¹⁷⁶

Por fim, a responsabilidade civil tem como aplicação, “medidas que obriguem uma pessoa a reparar o dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.”¹⁷⁷

Assim, em um “plano ideal de funcionalidade dos conceitos e de respeito ao ambiente de trabalho e a dignidade humana do trabalhador, a prevenção sempre deve preferir a indenização do dano. Entrementes, não sendo possível prevenir concretamente o dano, a indenização, então, deverá ser a mais ampla possível, seja para recompor os prejuízos patrimoniais ou compensar os extrapatrimoniais, seja como medida pedagógica para inibir o agente infrator acerca da reincidência do fato.”¹⁷⁸

O legislador Pátrio estabeleceu os contornos da responsabilidade civil nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil de 2002¹⁷⁹, sendo de forma Constitucional

Art. 158 - Cabe aos empregados: I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

¹⁷⁶ NORONHA, Fernando. Direito das Obrigações: fundamentos do direito das obrigações. Introdução a responsabilidade civil. São Paulo: Saraiva, 2003 p 429.

¹⁷⁷ DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro. 22ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 2008 p 35.

¹⁷⁸ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 4ª. Ed. São Paulo: LTr, 2010 p. 101.

¹⁷⁹ BRASIL. Lei 10.406, de 10º de janeiro de 2002. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de janeiro de 2002. Artigo 186: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

BRASIL. Lei 10.406, de 10º de janeiro de 2002. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de janeiro de 2002. Artigo 187: Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

estabelecido em torno do artigo 7º, inciso XXVIII que disciplina: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.”

Esse dispositivo Constitucional “alargou o campo da responsabilidade civil quando não qualificou a culpa do empregador no acidente, pelo que é imperioso concluir que todas as suas espécies ou graus geram o direito a indenização”, como também o artigo 121 da Lei 8.213/91 conceitua que o pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem.¹⁸⁰

Quando uma vida é ceifada ou uma invalidez é determinada, prematuramente, e de modo definitivo, pela conduta negligente ou imprudente daquele que tem a obrigação de zelar pela segurança física do seu empregado, a responsabilidade migra para o campo do direito comum, levando para o passivo da empresa toda a dimensão do dano e da indenização. Assim, indeniza o empregador não pelo risco (elemento do seu empreendimento), pois esse é ressarcido dentro das fronteiras securitárias, mas pela ilicitude da sua conduta.¹⁸¹

A indenização por acidente ou doença ocupacional é uma “responsabilidade extracontratual do empregador porque decorre do seu ato ilícito, principalmente por violar deveres de proteção ao trabalhador e ao meio ambiente laboral. A responsabilidade não se torna contratual porque normalmente não há cláusula do contrato de trabalho prevendo a garantia de integridade psicobiofísica do empregado”.¹⁸²

Os doutrinadores costumam classificar a responsabilidade civil em contratual (a que resulta do inadimplemento de uma obrigação de origem negocial ou contratual) e extracontratual ou aquiliana, que é decorrente de um desrespeito a

BRASIL. Lei 10.406, de 10º de janeiro de 2002. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de janeiro de 2002. Artigo 927: Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

¹⁸⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. São Paulo: LTr, 2005 p 72.

¹⁸¹ ASSAD, Terezinha L. P. A indenização devida ao acidentado do trabalho. Revista de Previdência Social, v. 20, n.183, 1996. p.111

¹⁸² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 77.

regra legal, ou seja, de um ato ilícito doloso ou culposo, conforme o artigo 186 do Código Civil.

Diante desse fato, a responsabilidade civil pode ser apresentada como de natureza subjetiva, quando surgir do comportamento do sujeito que causa danos a terceiros o “dolo” ou a “culpa”, ou de natureza objetiva sendo irrelevante a conduta culposa ou não do agente causador, bastando apenas o dano e o nexo de causalidade para surgir o dever de indenizar.

Assim, ocorrendo lesões decorrentes de acidente de trabalho ou doença profissional, necessário saber se a responsabilidade do empregador será enquadrada com a responsabilidade subjetiva ou objetiva.

O entendimento mais tradicional, quando aos danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho, traz o dispositivo constitucional à tona, pois estabelece a necessidade de dolo ou culpa como requisito para a indenização pelo empregador, traduzindo a teoria da responsabilidade subjetiva.

Neste sentido, traduz o julgamento da 4ª. Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, processo nº 0000795-70.2010.5.09.0651, tendo como relatora a Desembargadora Márcia Domingues:

A teor do artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, para qualquer reparação por ato ilícito (dano moral, material ou ambos), decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional, exige-se a presença de todos os elementos da responsabilidade civil subjetiva (artigo 186 do CCB/2002), a saber: a) ato omissivo ou comissivo; b) nexo causal; c) dano moral ou material; d) culpa (sentido amplo, onde se inclui o dolo e as modalidades da culpa, em sentido restrito, negligência, imprudência ou imperícia). Importante observar que tais elementos devem coexistir, simultaneamente.

Entretanto, também prevalece à disposição da norma mais favorável, do Código Civil em vigor, acusando a utilização da responsabilidade objetiva nos casos em que a atividade desenvolvida seja de risco.¹⁸³

¹⁸³ BRASIL, TRT 11ª. Região, Autos RO 0002121-73.2010.5.11.0016, Publicado no DOJTAM em 30/09/2011. Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. NEXO CAUSAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. Provado que no desempenho de suas atribuições a reclamante trabalhava submetida a risco ergonômico, situação que se estendeu por quase dois anos, inegavelmente que essa condição adversa contribuiu para o surgimento da sua doença (bursite, sinovite e tenossinovite). Nestas circunstâncias, a empregada faz jus à indenização pelos danos morais e materiais sofridos, porquanto as condições do labor atuaram como fator causal

Cabe registrar a hipótese em que as doenças ocupacionais (profissionais e do trabalho) e os acidentes do trabalho se consubstanciam, na realizada, em lesões ao chamado meio ambiente do trabalho, o qual faz parte do meio ambiente como um todo (artigo 200, inciso VIII, da CF/88). Nesta situação especial, as referidas doenças e infortúnios decorrem, na verdade, dos danos maiores ao meio ambiente do trabalho. Por isso, assim ocorrendo, defende-se que a responsabilidade civil, nesse casos, também é de natureza objetiva com fundamento no artigo 225, §3, da CF/88 e no artigo 14, §1 da Lei. 6938/81.184

Assim, apesar de ser muito forte a corrente tradicional que defende a responsabilidade civil como sendo subjetiva e inserida na Constituição Federal como tal, exigindo a comprovação da culpa ou dolo de forma mais clara e expressiva. A segunda corrente conhecida como responsabilidade objetiva, ganha força de atuação e compreendida tendo em vista o teor do artigo 927 do CC, tornando possível assegurar aos empregados a incidência de direito trabalhistas superiores ao patamar legislativo mínimo, com vistas à melhoria de sua condição social.¹⁸⁵

A incidência da responsabilidade objetiva também é uma forma legítima de melhoria da condição social do trabalhador, tornando viável, desse modo, o efetivo

das patologias. Em face da responsabilidade objetiva do empregador consagrada no art. 927, parágrafo único, do CCB, que prescinde da comprovação do dolo ou da culpa, a obrigação deste de reparar o dano decorre do mero implemento ou incremento do risco pelo exercício da atividade econômica. Disponível em: <www.trt11.jus.br>. Acesso em: 03 fev. 2012.

BRASIL, TRT 18ª. Região, Autos RO 1135-13.2010.5.18.0053, Publicado no DJEGO em 09/03/2012. Ementa: DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. Havendo nexo de causalidade e risco acentuado na atividade desenvolvida pelo obreiro, impõe-se a adoção da teoria da responsabilidade objetiva, prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Neste caso, independentemente de prova da culpa e inexistindo excludente de responsabilidade, deve ser a vítima indenizada pelos danos materiais e morais sofridos em decorrência da atividade desenvolvida. Disponível em: <www.trt18.jus.br>. Acesso em: 25 mar 2012.

BRASIL, TRT 15ª. Região, Autos RO 094200-48.2006.5.15.0130, Publicado no DEJT em 20/01/2011 Ementa: ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO NÃO OBSERVADAS. ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CC/02. PEDREIRO. Atividade de risco a legislação impõe aos empregadores o dever de preservar a integridade física e mental de seus empregados, pela obrigação de cumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho, além de conceder instrução aos trabalhadores quanto às precauções a serem tomadas para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (art. 157, incisos I e II, da CLT e NR-17). Acrescenta-se, ainda, que a parte final do parágrafo único do art. 927 do CC/02, estabelece a responsabilidade civil objetiva fundada na teoria do risco, em virtude da atividade habitualmente exercida implicar riscos a outrem. O trabalho como pedreiro, em construção civil, é considerado uma atividade de risco (art. 335 do CPC), tanto que o anexo V do Decreto n. 3.048/99 a classifica com grau de risco 3, numa escala em que o número três representa o grau máximo. Provado o nexo de causalidade e a incapacidade parcial e permanente, devidas se tornam as indenizações por dano material e moral. Disponível em: <www.trt15.jus.br>. Acesso em: 9 set. 2011.

¹⁸⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Op. cit.*, p 97.

¹⁸⁵ *Ibidem*, p 120.

recebimento da devida indenização por danos morais e materiais, mesmo quando decorre de acidente de trabalho, em plena conformidade do 7º da CF/88 com o artigo 1º da CF/88 e o artigo 927 do Código Civil, conforme as recentes decisões do Tribunal Superior do Trabalho.¹⁸⁶

Destarte, constatada a atividade de risco exercida pelo autor da demanda, não seria possível eximir a empregadora da sua responsabilidade pela indenização de um dano. São situações especiais que fogem a regra geral de responsabilidade subjetiva, e, portanto, justificam o enquadramento na responsabilidade objetiva, conforme já decidiu o Egrégio Tribunal Regional da 9ª. Região e a 6ª. Turma do Tribunal Superior do Trabalho.¹⁸⁷

¹⁸⁶ BRASIL, TST, Autos RR-2289/2005-482-01-00.2, Publicado no DJ em 02/10/09. Ementa: RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. ARTIGO 7º, XXVIII, da CF. CULPA LATO SENSU. PRECEDENTE DA SBDI-1 DESTA CORTE. DESPROVIMENTO. A interpretação sistemática e teleológica do art. 7º, caput e XXVIII, da CF, permite concluir que o rol de direitos dos trabalhadores ali enumerados não é taxativo, em nada impedindo que sejam atribuídos outros direitos aos trabalhadores, bastando que impliquem a melhoria de sua condição social. Assim, o inciso XXVIII do artigo 7º da Carta Magna traz um direito mínimo do trabalhador à indenização por acidente de trabalho, no caso de dolo ou culpa, mas outra norma pode atribuir uma posição mais favorável ao empregado que permita a responsabilidade por culpa lato sensu. Assim, a teoria do risco profissional considera que o dever de indenizar decorre da própria atividade profissional, principalmente naquelas de risco acentuado ou excepcional pela natureza perigosa, de modo que a responsabilidade incide automaticamente. Assim, a obrigação de indenizar por ocorrência de acidente de trabalho subsiste, incidindo na hipótese a regra do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, no que se refere à ocorrência da responsabilidade sem culpa stricto sensu. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 12. Abr. 2011.

BRASIL, TST, Autos RR - 1538/2006-009-12-00.7, Publicado no DEJT 13/02/2009. Ementa: ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. “O empregado foi vitimado enquanto trabalhava como vigilante para a reclamada, por disparos de arma de fogo, vindo a falecer no local de trabalho. Remanesce, portanto, a responsabilidade objetiva, em face do risco sobre o qual o empregado realizou suas funções, adotando a teoria do risco profissional com o fim de preservar valores sociais e constitucionais fundamentais para as relações jurídicas, em especial a dignidade da pessoa humana.” Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 19 jan. 2011.

¹⁸⁷ BRASIL, TRT 9ª. Região, Autos RO – 99501-2006-093-09-00, Publicado no DJPR em 29/01/2008. Ementa: “Inafastável a aplicação da teoria do risco criado por força do que agora preceitua o parágrafo único do art. 927 do CCB, que veio a sedimentar a posição jurisprudencial de vanguarda em casos tais, notadamente em face do princípio da máxima efetividade dos dispositivos constitucionais. Num contexto capitalista, o aumento de produtividade e, por conseguinte, da lucratividade é visado por todos, porém, esse objetivo não pode ser alcançado por meio de ofensa à integridade emocional de seus empregados. É da empresa a responsabilidade pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, constituindo contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho. Isso porque, a saúde e o direito do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado encontram-se elencados dentre os direitos fundamentais, como corolário do próprio direito à vida, cabendo ao empregador, pois, cumprir, de forma eficaz, as normas de segurança e saúde no trabalho, o que não ocorreu. Daí que a CF, em seus artigos 1º III e IV, e 170, VI, estabeleceu que a livre iniciativa não pode estar dissociada dos princípios da dignidade, dos valores sociais do trabalho e da defesa do meio ambiente. É, pois, imprescindível ao empregador a busca de forma eficiente de condições que harmonizem o desenvolvimento econômico com a preservação do meio ambiente do trabalho.”

BRASIL, TST, Autos RR – 155/2003-045-03-00.1, Publicado no DJ em 08/06/2007. Ementa: “Se existe nexo de causalidade entre a atividade de risco e o efetivo dano, o empregador deve

Mesmo porque a Consolidação das Leis Trabalhistas prevê em seu artigo 157 que as empresas são responsáveis pela adoção de medidas que visem proporcionar a segurança e a saúde do empregado, como também cabe aos trabalhadores observarem as normas de segurança e medicina do trabalho, conforme artigo 158 da CLT.

Outra medida de proteção do empregado também é aquela prevista no artigo 483 da CLT, que trata da rescisão indireta do contrato de trabalho, quando, por exemplo, forem exigidos serviços superiores às suas forças normais, ou quando correr perigo manifesto de mal considerável.

Aqui, mais uma vez, nota-se a imposição do legislador em obrigar o empregador pela adoção e pelo uso de medidas de proteção e segurança, além do dever de informação sobre os riscos da atividade e do produto a ser manipulado, sob pena de sofrer diversas sanções administrativas e judiciais.

No que diz respeito à reparação de cunho econômico, questões de solução não tão simples ficam evidentes, pois predomina na doutrina a ideia de que a indenização tem cunho compensatório e não repositivo, posto que a lesão não é quantificável economicamente. Tal paliativo pecuniário é de difícil mensuração e o quantum acaba sendo estimado segundo o arbítrio do juiz, observando a razoabilidade, proporcionalidade e ponderação.¹⁸⁸

Com relação à fixação do valor do dano moral, a orientação que prevalece é a de que cabe ao Juiz arbitrá-la (artigo 946 do CC/2002), utilizando-se a razoabilidade, da prudência, do equilíbrio e da equidade, no sentido da justiça no caso em concreto.

Sob outra ótica, a lesão pode ser classificada como dano emergente, no caso de redução patrimonial do empregado em decorrência de despesas médicas, próprias do tratamento, terapias e medicação, podendo caracterizar lucro cessante o benefício ou vantagem que tenha deixado o empregado de auferir por estar afastado do labor ou até, por aposentadoria oriunda de sua incapacidade ao trabalho, exemplificativamente empregado comissionado.

responder pelo prejuízos causados à saúde do empregado, tendo em vista que a sua própria atividade econômica já implica situações de risco para o trabalhador. Assim, constatada a atividade de risco exercida pelo autor, não há como se eliminar a responsabilidade do empregador, pois a atividade por ele desenvolvida causou dano ao empregado, que lhe emprestou a força de trabalho.”

¹⁸⁸ *Ibidem.*, p. 229/234.

Nos danos materiais, a indenização deve ressarcir o dano emergente (diminuição efetiva do patrimônio da vítima) e os lucros cessantes (redução potencial no patrimônio, acarretando perda de ganho esperado), conforme os artigos 402 e 403 do CC 2002.¹⁸⁹

Por fim, quanto a dano que envolve pessoas próximas a vítima, VENOSA salienta a hipótese das vítimas acionarem diretamente o causador do dano. Essa hipótese parece ser possível, no caso de empregado vítima de doença mental do trabalho que comete o suicídio. A dúvida persiste, no sentido de se saber se os legitimados estariam reivindicando direito próprio (danos pessoais, materiais ou morais, sofridos em decorrência do evento) ou direito da vítima (a qual estaria sendo substituída no pólo ativo da relação processual).¹⁹⁰

Existem direitos da personalidade que se expandem para além da vida, como é o caso, exemplificativamente, do direito à honra e do corpo físico, mesmo sem vida.

O parágrafo único do artigo 12 do Código Civil menciona que a legitimação para requerer os direitos do “morto” será do cônjuge sobrevivente, ou parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau, além do artigo 943 do Código Civil que disciplina que o direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmite-se com a herança.¹⁹¹

Essa reduzida síntese regulamentadora da responsabilidade tem por objetivo simplesmente demonstrar o vasto alcance do que vem a ser o meio ambiente de trabalho e, também a preocupação do sistema previdenciário com as devidas conseqüências dos riscos do trabalho e dos acidentes na classe trabalhadora bancária constantemente atingida por situações de desrespeito ao ambiente laboral.

¹⁸⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Op. cit.*, p 127.

¹⁹⁰ SIMM, Zeno. *Op. cit.*, p. 239.

¹⁹¹ VENOSA, S. de S. *Op. cit.*, p 44.

2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHADOR BANCÁRIO

2.1. O EMPREGO BANCÁRIO BRASILEIRO

2.1.1 A classe trabalhadora bancária

Para uma análise mais profunda das mudanças e evoluções das condições ambientais do trabalho da categoria profissional dos Bancários, necessário um levantamento dos dados nos últimos anos de atividade laboral no Brasil, verificando direitos, deveres e garantias desses profissionais inseridos no mercado de trabalho.

Inicialmente, a pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE observou uma expansão no setor bancário “ultrapassando 5% no ano de 2010; exemplificativamente o Banco Bradesco tinha no final do período do ano de 2009 o número de 85.072 mil empregados e no ano de 2010 o número de 95.248 mil, apresentando um acréscimo de 11,96%, mas, com um efeito negativo sobre a rotatividade apresentada aos trabalhadores, com influência direta sobre os salários.”¹⁹²

Na última divulgação da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), referente a 2009, eram 462.164 mil bancários atuando em diversos serviços financeiros no Brasil. Vale lembrar que no ano de 1980, esse número era de aproximadamente 800 mil bancários, tendo em mais de 30 anos diminuído cerca de 50% dos postos de trabalho, sendo a tecnologia e a globalização os principais responsáveis pelo esgotamento dos empregos ao longo dos anos.¹⁹³

O interessante é observar que com o término de um processo inflacionário que assolava o país, os bancos no Brasil acabaram se reestruturando mudando o seu foco de atuação. Atualmente, as instituições bancárias prestam uma série de serviços relacionados a cobranças, ordem de pagamento, recebimentos de impostos

¹⁹² DIEESE – Admissões e Demissões no Sistema Bancário. Nota Técnica nº 8 – Ano 3 de Fevereiro de 2011 p 2. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/ped/bd/mercadoetrab.xml>. Acesso em: 12 out 2011.

¹⁹³ Disponível em: <http://www.rais.gov.br>. Acesso em: 12 out. 2011

e tarifas, custódia de valores, investimentos, transferência de recursos, câmbio, entre outros, além de comercializar produtos financeiros diversificados, em geral oferecidos pelos grandes conglomerados financeiros, como seguros¹⁹⁴, previdência¹⁹⁵ e capitalização¹⁹⁶, sendo chamados de Bancos Múltiplos.

Contudo, sua característica mais importante é acolher depósitos à vista de pessoas físicas e jurídicas. Assim, o bancário não é responsável apenas por prestar um bom atendimento, ele tem de vender seguro, capitalização, previdência, cartão de crédito entre outros serviços.

Essa pesquisa, também verificou que de “janeiro a dezembro de 2010, 57.450 mil trabalhadores foram admitidos no setor bancário no Brasil, enquanto 33.418 mil foram desligados. Dessa forma, apesar da redução considerada de postos de trabalho nestes 30 últimos anos, o saldo do emprego foi positivo em 24.032 mil vínculos empregatícios em 2010. A remuneração média dos admitidos foi de R\$ 2.188,43, diante de R\$ 3.506,88 dos desligados, o que representa diferença de 37,60%”.¹⁹⁷

Salienta-se que essa expansão foi abalada pela divulgação de um corte de empregos no HSBC até 2013 de aproximadamente 30 mil funcionários, principalmente nos países da França, Reino Unido, Estados Unidos e em todo o Oriente Médio, tendo o intuito de reduzir custos da nova gestão operacional.

Ao contrário desses países, o Brasil apresentou forte crescimento e com perspectiva de geração de novos empregos na área, “com a terceira maior contribuição para os lucros do banco no semestre, atrás somente de Hong Kong e Reino Unido. O HSBC Bank Brasil foi responsável por US\$ 637 milhões do lucro antes dos impostos de um total de US\$ 11,5 bilhões. O resultado do país representou um aumento de 33% na comparação com o mesmo período do ano passado. O Brasil respondeu por 55% do resultado do banco na América Latina, que ficou em US\$ 1,151 bilhão.”¹⁹⁸

¹⁹⁴ Disponível em: <<http://www.hsbc.com.br/1/2/portal/pt/para-voce/seguros>> Acesso em 13.04.2011.

¹⁹⁵ Disponível em: <<http://www.hsbc.com.br/1/2/portal/pt/para-voce/previdencia>> Acesso em 13.04.2011.

¹⁹⁶ Disponível em: <<http://www.hsbc.com.br/1/2/portal/pt/para-voce/capitalizacao>> Acesso em 13.04.2011.

¹⁹⁷ DIEESE – *Op. cit.*

¹⁹⁸ Gazeta do Povo – 02/08/2011 – Acesso em: 10.05.2011. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/conteudo.phtml?tl=1&id=1153396&tit=Brasil-escapa-de-onda-de-cortes-feita-pelo-HSBC>>

2.1.2 Faixa de remuneração

A análise realizada através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho (TEM - Caged), elaborado pelo DIEESE Subseção Contraf-Cut, apurou que as faixas de remuneração até 4 salários mínimos apresentaram saldo positivo de geração de postos de trabalho com 31.064 mil empregos criados.¹⁹⁹

Entretanto, todas as faixas de remuneração com valor superior a 4 salários mínimos apresentaram saldo negativo de emprego. “As faixas entre 4 e 10 salários mínimos, totalizaram o fechamento de 5.572 mil postos de trabalho e as superiores a 10 salários mínimos o número negativo de 1.455 mil postos de emprego”.²⁰⁰

“A maior parte das admissões em 2010 está concentrada na faixa salarial entre 2 e 3 salários mínimos (57,05% das admissões totais). Essa faixa salarial também apresenta a maior proporção de desligamentos (23,37% do total). Entre aqueles que recebem 3 a 10 salários mínimos está concentrada outra parcela importante de desligamentos, que totalizam 55,48. Assim, as faixas entre 2 e 10 salários mínimos tem 78,85% das demissões de 2010”.²⁰¹

Esse dado estatístico esclarece uma tendência de mercado, baseado no corte de custos sobre a força de trabalho e na redução salarial, ou seja, preferência sobre os cargos de menor poder aquisitivo inseridos nas instituições financeiras, evidenciado que a sociedade capitalista transformou o trabalho assalariado em trabalho alienado.

Assim, o sistema capitalista de produção iniciou a perspectiva de alienação do tempo alheio, pois “os empregados passam a não mais ser donos de todo o seu tempo de vida, ocorrendo à venda de uma parcela desse período ao empregador,

¹⁹⁹ DIEESE – Faixa de Remuneração. Nota Técnica nº 8 – Ano 3 de Fevereiro de 2011 p 2. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/ped/bd/mercado trab.xml>. Acesso em: 12 out 2011.

²⁰⁰ DIEESE – Faixa de Remuneração. Nota Técnica nº 8 – Ano 3 de Fevereiro de 2011 p 2. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/ped/bd/mercado trab.xml>. Acesso em: 12 out 2011.

²⁰¹ DIEESE – Faixa de Remuneração. Nota Técnica nº 8 – Ano 3 de Fevereiro de 2011 p 2. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/ped/bd/mercado trab.xml>. Acesso em: 12 out 2011.

que conseqüentemente, irá dispor desse precioso tempo da forma que melhor convier aos seus negócios, como verdadeira troca de mercadoria”.²⁰²

2.1.3 Desempenho por região geográfica

Em termos, “a região Norte do Brasil registrou o menor saldo no emprego, com a criação de 981 postos de trabalho em 2010. No extremo oposto aparece o Sudeste, com a geração de 16.065 mil vagas. No entanto, em termos comparativos, o Norte apresentou maior expansão das vagas de emprego (6,33%). Essa região e a Sudeste, aliás, foram as únicas com crescimento superior à média calculada para o território nacional (5,20%). No Nordeste foi registrado o pior desempenho: expansão de apenas 3,22% no número de postos de trabalho em 2010 (TABELA 1)”²⁰³

Essa pesquisa estatística evidenciou ainda que “a distância entre salários dos admitidos e desligados em 2010 é menor no Sudeste (-35,05%), onde a remuneração média dos admitidos é de R\$ 2.383,85 e a dos desligados, de R\$ 3.670,33. Nas demais regiões, a distinção de salários dos admitidos e desligados é superior a 40% com destaque para o Centro-Oeste, que apresentou diferença superior a 45%”, conforme pode ser observado na TABELA 2.²⁰⁴

2.1.4 Nível de escolaridade

Os bancários têm escolaridade acima da média observada à força de trabalho brasileira. A pesquisa registrada no Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego) confirma os dados. Tanto

²⁰² FONSECA da, Maíra S. Marques. Redução da jornada de trabalho como questão naturalmente controvertida: Argumentos para o debate. In Wilson Ramos Filho (org). Trabalho e Regulação no Estado Constitucional – coleção Miranda a Bombordo. Curitiba: Juruá, 2010 p. 232

²⁰³ DIEESE – Desempenho por Região Geográfica. Nota Técnica nº 8 – Ano 3 de Fevereiro de 2011 p 3. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/ped/bd/mercadoatrab.xml>. Acesso em: 12 out 2011.

²⁰⁴ DIEESE – *Op. cit.*

entre os admitidos quanto entre os desligados predominam trabalhadores com escolaridade superior incompleto mais superior completo.²⁰⁵ Entre os admitidos, 98,92% possuem ensino médio completo, ensino superior incompleto ou ensino superior completo. Para os desligados, essa proporção é de 94,49%.²⁰⁶ Na TABELA 3, temos os empregados admitidos, desligados e a remuneração média por nível de escolaridade em 2010.

O estudo significa que as admissões realizadas em 2010 tendem a exigir dos trabalhadores no mínimo o ensino médio completo. “Mais da metade das vagas criadas no ano de 2010 são para bancários com ensino superior incompleto, totalizando 12.605 mil postos de trabalho, enquanto o saldo dos que tem ensino superior completo, embora positivo, é bastante inferior, totalizando 3.963 postos. Nessa faixa, encontram-se também o maior número de demissões de 2010 (foram 20.284 demissões, ou 60,70% do total)”, que gera certa preocupação para o setor.²⁰⁷

2.1.5 Admissões e desligamentos de homens e mulheres

“As mulheres ocupam 53% do total de vagas criadas em 2010 no setor bancário, totalizando 12.735 mil novos postos de trabalho, enquanto 11.297 mil ou 47% são ocupados por homens. O número de admissões aponta que, em 2010, foram contratados mais homens (29.047 mil) do que mulheres (28.403 mil). No entanto, o saldo é maior entre as mulheres porque houve mais desligamentos entre os homens (17.750 mil)”²⁰⁸, conforme demonstrado na TABELA 4.

A análise da remuneração média, também revela que os valores pagos tanto para as trabalhadoras admitidas quanto para as desligadas é inferior ao dos homens, evidenciado clara discriminação salarial em pleno século XXI. “As trabalhadoras desligadas saíram do banco com rendimento médio de R\$ 2.887,21, valor 28,71% inferior àquele auferido pelos homens de R\$ 4.049,92. Já a mulher admitida entra no banco com remuneração média de R\$ 1.833,35, enquanto os

²⁰⁵ DIEESE *Op. cit.*

²⁰⁶ *Idem.*

²⁰⁷ *Idem.*

²⁰⁸ *Idem.*

admitidos do sexo masculino recebem o equivalente a R\$ 2.534,52, diferença de 27,66% conforme indica a TABELA 5”.²⁰⁹

De acordo com os dados da RAIS (Relação Anual de Informações Anuais), “a diferença média entre homens e mulheres em dezembro de 2009 era de 23,88%. Os postos gerados em 2010, portanto, aprofundam a diferença salarial entre os gêneros, pois apresentam diferença salarial superior (27,66%) àquela já existente na categoria”.²¹⁰

Referidos dados estatísticos são números oficiais do governo brasileiro, que demonstra claramente haver, ainda, diferença salarial entre gêneros ocupando os mesmos postos de trabalho. A RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) é um importante instrumento da gestão governamental para coleta de dados, tendo como objetivo principal o controle da atividade trabalhista no País, como também o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.²¹¹

2.1.6 Faixa etária

Em conformidade com a informação do Caged temos que, em relação à faixa etária, o saldo de empregos estabelece relação inversa com a idade dos contratados, ou seja, foi criado maior número de vagas entre os mais jovens: “20.346 mil postos nas faixas até 24 anos; 9.945 mil entre 25 e 39 anos. A partir de 40 anos, foi registrado saldo negativo, com o fechamento de 6.259 mil postos, outro ponto que levanta muita preocupação para o setor, evidenciando a alta rotatividade, é a preferência de pessoas jovens com salários inferiores aos efetivamente pagos aos empregados experientes e com um bom tempo de serviços prestados a instituição financeira.”²¹²

²⁰⁹ DIEESE – *Op. cit.*

²¹⁰ Disponível em: <http://www.rais.gov.br>. Acesso em: 12 out. 2011

²¹¹ Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/oque.asp>> Acesso em 12 mar 2012.

²¹² DIEESE – *Op. cit.*

“A movimentação de pessoal nos bancos por faixa etária revela que 25.707 mil ou 44,54% dos admitidos têm até 24 anos. Os 57.457 mil bancários admitidos em 2010, 41.885 mil ou 72,57% têm idade até 29 anos, o que evidencia a preferência dos bancos por jovens no quadro de funcionários”.²¹³

Com relação a este quadro preocupante, a Organização Internacional do Trabalho vem buscando uma melhoria nas condições laborais, implementando Convenções Internacionais no sentido de combater as desigualdades de oportunidades, como também qualquer ato de discriminação e dispensa arbitrária, conforme as Convenções nº 100 de 1951 (igualdade de remuneração); Convenção nº 111, de 1958 (discriminação emprego e ocupação); Convenção nº 158, de 1982 (proteção contra dispensa arbitrária).²¹⁴

“A remuneração média dos admitidos nas faixas até 39 anos – que apresentam saldo positivo de contratação – é de R\$ 2.223,79, enquanto a remuneração média dos desligados pertencentes às faixas de 40 anos ou mais que apresentam saldo negativo de contratação é de R\$ 5.170,35”.²¹⁵

2.1.7 Ocupação

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) permite olhar o comportamento do emprego formal brasileiro, segundo as famílias de ocupação, “agrupadas com base em sete postos de trabalho nos bancos, sendo que o maior saldo de empregos é para o cargo (ocupação) de *Escriturário*, atividade de início de carreira dos bancários, com 34.454 mil admissões e 11.432 mil desligamentos em 2010. O saldo para esta ocupação é de 23.022 mil postos. Além dessa ocupação, apresentam saldo positivo: a) agentes; b) assistentes; c) auxiliares administrativos; d) operadores de telemarketing. A similaridade entre as três ocupações é que a remuneração média dos admitidos é inferior a R\$ 1.500,00”.²¹⁶

²¹³ DIEESE – *Idem*.

²¹⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p 33.

²¹⁵ DIEESE – *Op. cit.*

²¹⁶ DIEESE – *Op. cit.*

Já nas ocupações de maior remuneração, “o saldo de empregos é negativo, ou seja, para os cargos de diretoria, cujo salário médio dos desligados é de R\$ 18.107,34, o saldo é de menos 45 postos. Já para os cargos de gerência, o salário médio de desligamento é de R\$ 5.668,77 e o saldo é negativo em 1.277 postos. Para supervisores e profissionais de comercialização e consultoria de serviços bancários, o salário médio é superior a R\$ 3.000,00 e o saldo é negativo em 1.034 mil e 1.153 mil postos, respectivamente”.²¹⁷

Assim, a TABELA 6 demonstra os admitidos, desligados e a remuneração média segundo as famílias de ocupação, agrupados com base nos sete postos de trabalho nos bancos durante o ano de 2010.

2.1.8 Tempo Médio de Permanência do Trabalhador

“Do total de 33.418 mil trabalhadores desligados dos bancos brasileiros em 2010, destes 25,23% ou 8.433 mil estavam no emprego há 10 anos ou mais e recebiam remuneração média de R\$ 4.192,23. Apenas 16,67% das demissões estão concentradas nas faixas inferiores a 12 meses de contratação”.²¹⁸

“A faixa com menor número de demissões é a de 1 a 2,9 meses de tempo no emprego, que teve apenas 1.326 mil desligamentos em 2010 ou 4,05% do total de demissões. Essa é a faixa que apresenta menor remuneração média (R\$ 2.698,69)”.²¹⁹

O tempo de permanência no setor bancário deve ser uma forma de se analisar as condições e possibilidades do trabalhador se inserir nas carreiras ofertadas e oportunidades no seu emprego. Agora menor tempo de permanência indica maior descontinuidade na evolução profissional desse trabalhador e da própria atividade bancária, de certo modo desprestigiada.

A alta rotatividade demonstra um tempo médio de permanência no emprego, ou seja, cerca de “20% (vinte por cento) dos trabalhadores em geral com carteira assinada trocam de emprego a cada ano. Evidentemente essa alta rotatividade

²¹⁷ DIEESE – *Op. cit.*

²¹⁸ DIEESE – *Op. cit.*

²¹⁹ DIEESE – *Op. cit.*

reflete no tempo médio de permanência no emprego, que gira em torno de 60 meses (cinco anos) para os trabalhadores em geral, sendo que para o setor bancário, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (informações dos Registros Administrativos) a rotatividade média anual é em torno de 11%”.²²⁰

Cabe mencionar que a rotatividade não é influenciada “exclusivamente” pela busca incessante na redução dos gastos com mão-de-obra mais atrativa. Também está associada a este fenômeno outros fatores como, por exemplo: tempo de casa do empregado, curva de experiência, reorganização do trabalho (gestão empresarial) e adequação ao perfil do trabalhador às exigências do próprio negócio da empresa.

2.1.9 Tipo de admissão

Em relação ao tipo de admissão ocorrido no setor bancário, a pesquisa demonstra “que do total de 57.450 mil empregados admitidos em 2010, 21.881 ou 38,09% foram inseridos no mercado formal de trabalho, ou seja, tiveram, pela primeira vez, registro em carteira de trabalho. A remuneração média dos admitidos no primeiro emprego é de R\$ 2.174,86. Já aqueles que foram reempregados, ou seja, já tinham exercido ocupação formal anteriormente, correspondem a 60,44% do total de admissões ou 34.720 mil trabalhadores. A remuneração média deste grupo ficou em R\$ 2.227,34”, conforme demonstra a TABELA 7.²²¹

2.1.10 Tipo de desligamento

Os dados do Caged mostram que, em 2010, “o desligamento a pedido, ou por iniciativa do próprio bancário, foi responsável por 49,08% do total de desligamentos nos bancos, conforme expressa a TABELA 9. Esse comportamento é

²²⁰ Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/noticias.htm>> Acesso em 11.07.2011.

²²¹ DIEESE – *Op. cit.*

bastante distinto do ano 2009, quando apenas 35,65% dos bancários pediam demissão (TABELA 8). Isso representa uma mudança importante, já que, nas pesquisas anteriores, esse foi o segundo maior tipo de desligamento e agora passa a ser o principal”.²²²

“A demissão sem justa causa passa a ser o segundo maior motivo para o desligamento nos bancos, responsável por 42,06% dos afastamentos em 2010. No ano 2009, os desligamentos por esse motivo representaram 55,89% do total. As aposentadorias correspondem a apenas 1,78% dos casos de desligamento, totalizando 596 bancários em 2010. A remuneração média para aposentados foi de R\$ 3.020,88”.²²³

2.1.11 Desligamentos a pedido

Devido à grande participação do desligamento a pedido no fluxo de emprego no setor bancário ao longo de 2010, importante um estudo mais detalhado.

“A partir de 2002, houve grande elevação de peso das demissões a pedido sobre o total de desligamentos. Entretanto, em apenas dois anos nessa década – 2007 e 2010 foi o principal tipo de desligamento no setor. Em 2002 e 2003, essa dispensa representou 25% e 23% entre as demissões, e nos anos seguintes, ficou acima de 30%”.²²⁴

A demissão sem justa causa manteve índice acima de 40% do total de demissões nessa década, ultrapassando os 60%, em 2002 e 2003.²²⁵

“Em 2010, a remuneração média daqueles que pediram demissão foi de R\$ 3.639,18, valor 3,83% superior ao salário médio dos desligados em 2009. Os cargos com maior número de desligamentos a pedido são: escriturários de serviços bancários, entre os quais 64,56% dos dispensados pediram demissão; e profissionais de comercialização e consultoria de serviços bancários, com 51,36% dos desligamentos a pedido. Nos demais cargos, o índice de desligamento a pedido

²²² DIEESE – *Op. cit.*

²²³ *Idem.*

²²⁴ *Idem.*

²²⁵ *Idem.*

sobre o total de desligamentos em 2010 foi inferior à média, como demonstra a TABELA 10. Esse tipo de desligamento, portanto, não está concentrado nas ocupações com maiores rendimentos”.²²⁶

“Vale destacar, entretanto, que a remuneração dos trabalhadores que pediram demissão é, em geral, superior à média dos desligados. Apenas para duas ocupações (diretores e profissionais de comercialização e consultoria de serviços bancários), a remuneração média dos desligados a pedido é inferior à média salarial de todos os desligados da mesma ocupação”²²⁷.

2.1.12 O Desempenho do sistema financeiro e seu lucro líquido

Os balanços recém divulgados das instituições financeiras indicam um crescimento excepcional do lucro dos bancos no ano de 2005 em diante, consequência do novo modelo de gestão empresarial.

O lucro líquido dos principais bancos do país – “Banco do Brasil (BB), Caixa Econômica Federal (CEF), Bradesco, Itaú e Unibanco, registraram um expressivo crescimento de 49,9% somando R\$ 18,8 bilhões. Dentre eles, o Bradesco apresentou o maior resultado, contabilizando um lucro líquido de R\$ 5,5 bilhões. O Itaú obteve o segundo maior lucro (R\$ 5,3 bilhões) e registrou a maior rentabilidade patrimonial, aproximadamente de 33,7%. Isso significa que, para cada R\$ 100,00 de capital próprio aplicado, o banco obteve um retorno de R\$ 33,70, o que garante a recuperação de todo capital investido no período inferior a três anos”.²²⁸

“Em junho de 2006, os cinco maiores bancos eram responsáveis por mais da metade (55,1%) dos ativos do setor, formado por 135 bancos. Para a geração de riqueza, a empresa bancária utiliza fatores de produção como a mão de obra dos trabalhadores bancários e o capital dos investidores. Além disso, a empresa também

²²⁶ DIEESE – *Op. cit.*

²²⁷ *Idem.*

²²⁸ DIEESE – Lucro dos bancos. Nota Técnica nº 18 – Ano 5 de Abril de 2006 p 4. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec18lucroDosBancos.pdf> Acesso em 16 nov 2011.

depende do ambiente institucional, dos marcos regulatórios e da infra-estrutura fornecidos pelo Estado, tendo como contrapartida o pagamento de tributos”.²²⁹

De acordo com os dados divulgados no Relatório Social da Federação Brasileira dos Bancos (Febraban), a riqueza gerada no setor bancário, em 2007, representou um aumento real (acima da inflação) de 41,7% sobre a riqueza de 2006, sendo que no mesmo período, a variação real do PIB per Capita cresceu 5,2%.²³⁰

No entanto, “a evolução dos gastos gerais com recursos humanos foi o menos expressivo, registrando aumento de 18,8%. Ao considerar a evolução real dos salários e honorários, o percentual de crescimento cai para 16,8% verificada no relatório da Febraban. Segundo a entidade, essa evolução é resultado tanto do reajuste salarial como da massa salarial com a ampliação do quadro de pessoal”.²³¹

Além disso, “o valor destinado aos acionistas registrou um elevado aumento real de 74,9%. Ou seja, o crescimento do valor pago aos donos do capital (investidores) foi de quatro vezes superiores ao crescimento do montante pago aos donos da força de trabalho, ou seja, de 18,8%”, conforme evidencia a TABELA 11.²³²

Sobre isso, os dados são reveladores, pois, além de divulgar e identificar o valor da riqueza gerada, o valor adicionado revela também como essa riqueza foi distribuída entre aqueles que contribuíram, para a sua geração, ou seja, os próprios trabalhadores.

Já no ano de 2009, pairava sobre toda população brasileira, uma grande preocupação, pois a crise quebrava bancos e grandes empresas ao redor do mundo. Naquele momento, o sistema financeiro internacional passava por uma das piores fases econômicas da história. Entretanto, o Brasil já se mostrava preparado, confirmando tais expectativas ao ser um dos últimos países a entrar na crise e um dos primeiros a sair.

“No ano de 2010 as duas empresas do segmento financeiro que mais se destacaram por ter o maior gasto médio por diretor, foi o Itaú Unibanco com gasto médio anual em torno de R\$ 8,0 milhões, com diretores estatutários, e o Banco Santander com 3,7 milhões. Conforme levantamento feito pelo Valor Econômico

²²⁹ DIEESE – A geração de riquezas no setor bancário e seu impacto na renda do trabalho. Nota Técnica – Ano 75 de setembro de 2008 p 3. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec75valorAdicionado.pdf> Acesso em 19 nov 2011.

²³⁰ DIEESE – *Op. cit.*, p 4.

²³¹ Idem.

²³² Disponível em: <http://www.seebcgms.org.br/conteudo.aspx?ID=1129>. Acesso em 4 jan 2012.

constatou-se que as companhias abertas atrelam as políticas de remuneração ao desempenho das empresas no exercício, ao mesmo tempo que reforçam as disparidades na remuneração entre os diversos níveis hierárquicos²³³, algumas considerações salariais podem ser observadas na TABELA 12.

O setor bancário brasileiro continua, na perspectiva das seis maiores instituições financeiras do país, apresentando resultados expressivos. Se em 2009 começou com os indicadores apontando para uma recessão, em 2010 iniciou com a perspectiva de que a economia brasileira estaria em franca expansão. As coisas mudaram, pois se houve um cenário consubstanciado como pessimista, devido à crise mundial, o que vimos foi que o setor financeiro não foi afetado, trazendo previsões otimistas com certo avanço.

No ano de 2009 os principais bancos analisados apresentaram o seguinte lucro líquido: “a) Banco Itaú Unibanco lucro de R\$ 10,0 bilhões; b) o Banco do Brasil lucro de R\$ 10,1 bilhões; c) o Banco Bradesco lucro de R\$ 8,0 bilhões; d) O Banco Santander Real lucro de 1,8 bilhões; e) a Caixa Econômica Federal um lucro líquido de R\$ 3 bilhões”.²³⁴, com grande perspectiva nos próximos anos, com aceleração na geração de empregos, aumento do volume de crédito e na redução dos índices de inflação.

Assim, em exposição aos lucros obtidos nos últimos anos em comparação com a condição de empregabilidade da categoria econômica, podemos concluir a ineficácia do sistema e a perversidade do cenário econômico mundial com a precariedade da atividade bancária, “em que alguns são compradores de força de trabalho, outros são vendedores da força de trabalho e os restantes são incluídos como exército de reserva, cedendo tempo de suas vidas, gerando lucro para outra pessoa física ou jurídica, no próprio país ou alhures”²³⁵, sendo que referida gestão empresarial tem culminado na precarização do meio ambiente laboral nos últimos anos, tanto físico como mental.

Em contrapartida, este aspecto acaba sendo eficaz aos banqueiros e aos seus acionistas, que acumulam significativamente o capital, aumentando as taxas de apropriação da mais valia e alienação do trabalhador, ampliando seus negócios em

²³³ Disponível em: <http://www.valor.com.br/financas/2684580/indicadores> Acesso em 10 fev 2012.

²³⁴ Disponível em <<http://www.feebpr.org.br/lucroban.htm>>. Acesso em: 12 dez. 2012.

²³⁵ RAMOS FILHO, Wilson. Direito capitalista do trabalho: uma crítica ao modelo de relações de trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2011.

diversas áreas de conhecimento e contribuindo para a precarização da condição laboral e humana da pessoa física, constantemente obrigada a prestar serviços além de suas reais condições, gerando uma questão epidêmica no Brasil, as doenças mentais do trabalho.

2.2. DAS DOENÇAS MENTAIS DO TRABALHO

Tem aumentado o número de bancários com transtornos mentais graves, atribuindo-se o problema a organização do trabalho e nos modos de gestão dos Bancos²³⁶. Essas mudanças acabaram ao longo dos anos favorecendo práticas como o assédio moral e, conseqüentemente, novas formas de adoecimento²³⁷.

Apesar da diminuição de casos de LER e DORT (tendinite, tenossinovite e síndrome do túnel do carpo) na categoria dos bancários²³⁸, atualmente está prevalecendo queixas de transtornos mentais onde está cada vez mais comum profissional desta categoria procurar tratamento psicológico, necessitando muitas vezes de acompanhamento psiquiátrico²³⁹.

²³⁶ Sabemos que este tipo de organização não contribui para a saúde dos trabalhadores e para a qualidade do trabalho. Sabemos também que não atende aos interesses dos clientes-consumidores, nem cria uma relação de serviço mais construtiva que perdure. Por fim, sabemos que todos acabam por arcar com os custos, pois aqui, como nos outros casos, também opera a socialização das perdas. Não seria o caso, então, de se considerar que há uma urgência e uma oportunidade impar para se mudar radicalmente o quadro, enriquecendo de fato o conteúdo das tarefas e possibilitando que os profissionais possam se desenvolver de maneira que aquilo que façam, contrariamente ao que acontece hoje, tenha sentido. Faz-se necessário que as forças do mundo do trabalho se voltem para as vias possíveis de emancipação dos sujeitos. Para tanto, devem se associar a outros setores da sociedade numa longa caminhada para transformar a organização do trabalho e os modos de gestão. (SZNELWAR, Laerte Idal. PEREIRA, Luciano. Bancário: Trajetórias de trabalhadores bancários – entre o sonho e o real do sofrimento patogênico. Saúde dos Bancários – organização Laerte Idal Sznelwar, 1ª. Ed. – São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011 p. 60-61)

²³⁷ PAPARELLI, Renata. Desgaste mental de bancários no mundo das fusões. Saúde dos Bancários – organização Laerte Idal Sznelwar, 1ª. Ed. – São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011 p 231-234.

²³⁸ Esta constatação é resultado de uma mudança sistemática das instituições financeiras em relação ao seu mobiliário, como também introdução de ginástica laboral diária, inclusão de pausas na jornada de trabalho e a diminuição de repetitividade nos movimentos. Disponível em: <http://www.febraban.org.br/bd/FRProjetos.asp?id_grupo=760&id_pastaMA=52&id_assuntoMA=414%20&id_assuntoME=0&id_assunto=414&id_item=0> Acesso em: 14 jul. 2012.

²³⁹ BRUNO, Walcir Previtale. Bancários não são máquinas. (org) SZNELWAR, Laerte Idal. Saúde dos Bancários, 1ª. Ed. São Paulo: Publisher p 21-30.

Uma pesquisa recentemente divulgada pelo Sindicato dos Bancários de Pernambuco veio dar um respaldo científico à situação apresentada pela gestão empresarial adotada pelas instituições financeiras. Em um estudo de âmbito nacional, alcançando “25 estados brasileiros e 28 diferentes bancos, a partir de uma amostra de 2.609 mil pessoas, verificou-se que 4 (quatro) em cada grupos de 100 (cem) bancários já pensaram em suicídio. Além disso, 40% acreditam que já foram vítimas de assédio moral, sendo que, entre estes, 60,72% sentem os reflexos desta experiência na sua saúde, apresentando sintomas como tensão, nervosismo, cansaço, tristeza, insônia e dores de cabeça”.²⁴⁰

De igual modo, LOUSADA exterioriza:

As estatísticas demonstram a importância dos riscos psicosociais como geradores de enfermidades profissionais e acidentes de trabalho, sobretudo no setor terciário da economia.

Aduz ainda que

Progressivamente, os estudiosos têm identificado os diferentes riscos psicosociais e aquilo que, antigamente, se denominava genericamente como “stress” laboral agora já se conhece como uma variada gama de patologias, como por exemplo: a) o burnout ou a síndrome de estar queimado; b) work addiction; c) a gripe do yuppie; d) o tecnostress ou a dificuldade de adaptação a novas tecnologia. Continua o autor, citando que os avanços mais significativos nesta tarefa de identificação de novas patologias estão relacionadas a violência psíquica no trabalho”²⁴¹

Entre os meses de novembro de 2010 e janeiro de 2011, outra ampla pesquisa com 818 trabalhadores bancários (Bradesco, Itaú/Unibanco, HSBC, Santander, Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil/Nossa Caixa) da ativa e/ou afastados por motivo de doença ocupacional, entre caixas, técnicos, analistas, gerentes, coordenadores comerciais e administrativos, contratada com o Instituto

²⁴⁰ LIMA, Maria Elisabeth Antunes. Os problemas de saúde na categoria bancária: Considerações acerca do estabelecimento do Nexo Causal – Boletim da Saúde, v. 20 – n° 1, Porto Alegre: Jan/Jun 2006 p 58.

²⁴¹ LOUSADA, José Fernando Arochena. Acidentes de Trabalho e Riscos Psicossociais. Vol. 72, n°6. Revista LTr, São Paulo p. 683.

Acerte, concluiu que “dois terços dos bancários (66%) acreditam que o ambiente de trabalho em que vivem pode levar ao adoecimento e, 54% consideram que eles adoecem mais do que outras categorias profissionais. Apresentado uma lista de 14 sintomas ligados à integridade física e emocional, nada menos do que 84% dos entrevistados afirmaram sentir vários desses sintomas em frequência muito maior do que o normal. Os mais comuns são: estresse (65%); dificuldade para relaxar (52%); fadiga constante (47%); formigamento em ombros, braços ou mãos (40%) e desmotivação (39%)”.²⁴²

Também são altos os índices dos empregados que “têm constantes dores de cabeça (33%), dores de estômago ou gastrite nervosa (30%), dificuldade em dormir, mesmo nos fins de semana (28%), vontade de chorar sem motivo aparente (28%) e sentimento de inferioridade (26%). Esta pesquisa realizada em 2010 revelou que o bancário adoece mais do que outras categorias, pois cada um dos entrevistados apresentou uma média de 4,7 sintomas de uma lista de 14, sendo o principal diagnóstico o “estresse” com ocorrência acima do normal, acometendo 65% dos bancários, muito acima da média da população brasileira, que segundo estudos é de 30%. Entre os caixas, mais uma vez, esses números explodem para 76%”.²⁴³

Dados divulgados pelo Ministério da Previdência Social mostram que, em 2009, “7.717 mil trabalhadores do setor financeiro brasileiro sofreram acidentes no exercício de suas funções relacionados às Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho”²⁴⁴, tendo o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) adequado o método de classificação nacional de atividades econômicas e grau de risco de acidente do trabalho.

Tal procedência teve um reflexo imediato na gestão empresarial, que procurou adequar todos os departamentos as normas ergonômicas disciplinadas na NR-17 da Portaria no Ministério do Trabalho, com as devidas modificações, diminuindo números de empregados adoecidos.

Entretanto, em relação a doenças mentais do trabalho, a Organização Mundial de Saúde (OMS) aponta em um ranking de doenças, a depressão como

²⁴² BRUNO, Walcir Previtalo. Bancários não são máquinas. (org) SZNELWAR, Laerte Idal. Saúde dos Bancários, 1ª. Ed. São Paulo: Publisher p 29.

²⁴³ BRUNO, Walcir Previtalo. *Op. cit.*, p 29.

²⁴⁴ Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=423> Acesso em: 17 dez. 2012.

sendo a quinta maior em questão de saúde pública do mundo, com previsibilidade de até o ano de 2020 ser a doença mais incapacitante para o trabalho.²⁴⁵

Das pesquisas realizadas, TEIXEIRA menciona que, nessa área resultou a inclusão de enfermidades psicossomáticas, psicológicas e psíquicas no âmbito das doenças ocupacionais.

Em oportuna síntese, a autora argumenta que “além do aspecto maquinário que afeta o corpo humano, as pesquisas reconhecem outros fatores no meio ambiente do trabalho que podem prejudicar a saúde, tais como: relações interpessoais e coletivas inerentes à própria organização do trabalho, ambiente físico (ruído, iluminação, temperatura, intoxicação, disposição do espaço físico), forma do exercício do poder de comando na escala hierárquica e à própria manutenção do emprego”.²⁴⁶

Desta forma, na atualidade, verifica-se uma dimensão da precarização social e do trabalho na categoria dos bancários, com característica de forte pressão do tempo, da falta de autonomia e poder de gestão dos níveis gerenciais, o aumento do controle das atividades, a intensificação do trabalho, o prolongamento da jornada invadindo os espaços domésticos, de lazer e familiar, o aumento da competitividade entre os próprios empregados diante da organização do trabalho e, por fim, as metas inatingíveis e sempre crescentes, sob o argumento da globalização e da economia acirrada.

Os transtornos mentais ocupam posição destacada nas causas de concessão de benefícios previdenciários, sendo o ramo bancário um dos que mais apresenta casos de afastamentos, principalmente por questões envolvendo assalto nas agências, programas de avaliações individuais e metas inatingíveis.²⁴⁷

Como visto, uma das doenças que mais atingem o mundo moderno atualmente e a própria categoria profissional dos bancários é a depressão, sendo uma espécie do gênero transtorno mental, com quadros psicopatológicos de maior gravidade, causando dano ao indivíduo, a sociedade, a sua família e até mesmo para a organização em que trabalha.

²⁴⁵

Disponível

em

<http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/2012/en/index.html>. Acesso em 23 maio 2012

²⁴⁶ TEIXEIRA, Sueli. *Op. cit.*, p 528.

²⁴⁷ Idem.

2.2.1 Da Depressão como doença do trabalho

Apesar das diversas doenças mentais existentes no mundo moderno, a depressão é aquela que mais causa discussão no universo jurídico trabalhista pelo seu alto índice de dificuldade de reconhecimento.

Depressão é conceituada como o “estado de desencorajamento, de perda de interesse, que sobrevém, por exemplo, após perdas, decepções, fracassos, estresse físico e/ou psíquico, no momento em que o indivíduo toma consciência do sofrimento ou da solidão em se encontra”²⁴⁸

Assim, trata-se de doença psíquica com grande repercussão nas sociedades industriais, seja em razão das dificuldades socioeconômicas, como também da complexidade do convívio social dos indivíduos nos tempos modernos.

Sabe-se também que a doença “depressão” pode ser desencadeada por diversos fatores como de ordem genética, química, ou até mesmo biológica mas, as precárias condições de trabalho também podem representar causas de intenso sofrimento psíquico-mental e ser considerada um fator importante a desencadear uma doença.

Apesar das dificuldades e dos obstáculos, principalmente dos profissionais de saúde, em se reconhecer a depressão como uma verdadeira doença ocupacional, ou seja, diagnosticar como principal causa as atividades perpetradas no interior da empresa, é salutar lembrar que a atual organização do trabalho vem apresentando, nos últimos anos, alto índice de situações perniciosas à saúde mental do ser humano.

Um significativo avanço de reconhecimento foi a Lei 11.430/2006²⁴⁹ que alterou significativamente a Lei 8.213/1991, introduzindo o nexa técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo.

Importante observar que a doença profissional se equipara a acidente de trabalho, assim entendida aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do

²⁴⁸ HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Elaborado no Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001 o 943.

²⁴⁹ BRASIL. Lei n.º 11.430, de 26º de dezembro de 2006. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 de dezembro de 2006. “Art. 1º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações, acrescentando-se os arts. 21-A e 41-A e dando-se nova redação ao art. 22:”

trabalho a determinada atividade inserida na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.²⁵⁰

Assim, visualiza-se que as doenças ocupacionais são equiparáveis a acidente de trabalho e pressupõe a prova do nexo de causalidade entre o trabalho realizado e o desenvolvimento da enfermidade (mesopatias), sendo aquelas classificadas como doença do trabalho, pois não se vinculam a uma profissão ou atividade específica, mas seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do meio ambiente do trabalho que são oferecidas pelo empregador.

Em outro sentido, a doença profissional é aquela vinculada ao exercício de determinada profissão (tecnopatia), podendo desencadear algumas patologias, sendo o nexo causal da doença com a atividade realizada presumida.

Pode ocorrer ainda a concausa, que é o “acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda de sua capacidade ao trabalho ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação”, conforme explicado na lei previdenciária.²⁵¹

A depressão ou qualquer outra situação de transtorno mental ocasiona a incapacidade para o trabalho, sendo necessário o encaminhamento do trabalhador ao órgão previdenciário (INSS), para apuração do seu estado clínico e da incapacidade laborativa, e via de corolário, receber o benefício código (B-91), chamado de auxílio doença acidentário.

²⁵⁰ BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24º de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de julho de 1991. “Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. § 1º Não são consideradas como doença do trabalho: a) a doença degenerativa; b) a inerente a grupo etário; c) a que não produza incapacidade laborativa; d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.”

²⁵¹ BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24º de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de julho de 1991. “Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

No plano jurídico, para que a depressão, quando desvinculada das substâncias químicas, possa ser considerada acidente de trabalho, deve-se verificar se esta doença resultou das condições especiais em que o trabalho é executado, bem como se com ela relaciona-se diretamente, conforme a regra prevista no § 2º do artigo 20 da Lei 8.213/1991²⁵².

Não se nega de forma alguma a dificuldade de análise, mesmo porque o tema “depressão” e “transtorno mental” pode ser resultado de diversos outros fatores ligados à natureza humana, como por exemplo, os fatores genéticos, psicológicos e até mesmo os educacionais.²⁵³

Entretanto, a manutenção do meio ambiente de trabalho sadio é de ordem constitucional, tendo como objetivo primordial resguardar a higidez mental e física dos trabalhadores.

Tal proteção jurídica, também é assegurada em diversos instrumentos internacionais que, do ponto de vista sistemático, acabam por integrar o ordenamento jurídico, com diversas disposições do Código Civil de 2002.

Tem-se, assim, que o ordenamento jurídico, propugna pela preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador e, também, pela valorização do trabalho social, entre outras garantias, de modo que, esse novo panorama apresentado não tolera a manutenção de ambiente inseguro, o qual imponha condições de trabalho que comprometem a saúde e exponha o empregado a riscos de acidentes, completamente desnecessários²⁵⁴.

Tal fato por si retrata a necessidade de um estudo mais sistemático da gestão empresarial, com aspecto de melhorias e mudanças nas condições do trabalho organizacional, incluindo a prevenção mental do trabalhador por meio do instituto jurídico da responsabilidade civil, e o dever de reformular os meios de defesa ao meio ambiente laboral, com um controle rígido e efetivo das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), dos Serviços Especializados em

²⁵² BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24º de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de julho de 1991. “Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: § 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.”

²⁵³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do trabalho. Direito, segurança e medicina do trabalho. *Op. Cit.* p 137.

²⁵⁴ Disponível em: <http://www.trt23.jus.br/informese/noticias/arquivos/Precedentes2011.pdf>. Acesso em 30 maio 2012.

Seguranças e Medicina do Trabalho (SESMT), dos Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e de Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

A avaliação antecipada dos impactos ambientais que uma instituição financeira ou atividade poderá causar, com vistas a evitar lesões de reparação difícil ou impossível, constitui um meio de proteger o meio ambiente, se respeitado na sua integralidade.

Assim, “eventos danosos oriundos da má estrutura das instalações empresariais e o descaso na conservação de máquinas e equipamentos, além de deficiências na organização do trabalho, causam múltiplos impactos afetando o trabalhador, a comunidade em geral, além dos recursos naturais²⁵⁵”.

“Urge sejam contidos tais acidentes, devendo o Poder Público e a coletividade atuarem no sentido de antecipar e monitorar prováveis riscos ambientais, no exercício da atividade econômica, impedindo que tais ameaças convertam-se em danos irreparáveis ou de reparação difícil ou impossível²⁵⁶”.

A proteção preventiva do meio ambiente laboral conjugado por diversos documentos, aliada a psicodinâmica do trabalho são um forte instrumento ao combate dos transtornos psíquicos relacionados ao trabalho, além de novas e necessárias formas de gestão empresarial.

²⁵⁵ ANDRADE, Laura Martins Maia de. Meio Ambiente do Trabalho e Ação Civil Pública Trabalhista. São Paulo, Ed. Juarez de Oliveira, 2003 p 131.

²⁵⁶ Idem.

3 A NECESSÁRIA PREVENÇÃO MENTAL DO TRABALHADOR BANCÁRIO, NOVAS FORMAS DE GESTÃO, COMPETITIVIDADE E COOPERAÇÃO

3.1 A GESTÃO BANCÁRIA À LUZ DA PSICOPATOLOGIA E DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Os empregados de uma forma geral têm a saúde e a qualidade de vida influenciada pelo ambiente de trabalho, colocando a sua força à disposição daquele que havia, mediante o pagamento de um salário, comprado não apenas o trabalho em si como fator de produção, mas também o tempo da sua vida.

Em relação ao empregado bancário seja na causa, na natureza da palavra doença ou no fator agravante do seu estado clínico, muitas vezes as pressões psicológicas sofridas, o layout inadequado dos postos de trabalho e os agentes agressivos ambientais contribuem parcialmente ou até mesmo totalmente para a deterioração de sua saúde física ou mental, acarretando o seu afastamento ou até mesmo a uma aposentadoria precoce por incapacidade.

Essa questão veio à tona, principalmente, com a Emenda Constitucional nº 45/2004 e, sobretudo, após o julgamento no qual o Tribunal Pleno do E. Supremo Tribunal Federal reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para o conhecimento das ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente do trabalho. Assim, os Juízes do Trabalho, passaram a se deparar com um número significativo de casos envolvendo doenças ocupacionais no meio ambiente do trabalho, em especial, o trabalhador bancário.

O comportamento da rotatividade de emprego é reflexo dos produtos ofertados no mercado, sendo anualmente substituído por gerações com tecnologia mais recente, objetivo do capitalismo desenfreado. “Esse *modus operandi* marcado pela “lógica do descarte”, calcado na idéia matriz de que tudo tem que ser substituído de forma rápida, vem gerando uma mentalidade que passou a ser aplicada também em relação à própria pessoa do trabalhador, sua segurança, saúde, integridade física e mental, destituindo-o da condição de sujeito e

transformando-o num objeto passível de troca, cujo “preço” é aferido pela possibilidade “de uso”.²⁵⁷

Neste sentido, portanto, o que se tem verificado na sociedade contemporânea é a pouca importância às condições de segurança e saúde no meio ambiente de trabalho, pois, na concepção capitalista do descarte quando um trabalhador fica incapacitado para o trabalho, é mais fácil descartá-lo e substituí-lo por um novo trabalhador, que não tenha ainda adquirido nenhum problema físico ou mental, do que tentar uma readaptação ou até mesmo a cura do problema.²⁵⁸

Neste particular, “se durante todo o século XX lutamos bravamente para impedir que o trabalho fosse reduzido a situação de mercadoria, no início deste novo século o desafio é maior ainda: impedir que a própria pessoa do trabalhador seja reduzida à condição de mercadoria, num momento em que a descoberta de novas tecnologias e a exigência de intensificação dos ritmos das tarefas tem precarizado o meio ambiente de trabalho, aumentando os acidentes e provocando o surgimento de novas doenças.”²⁵⁹

Embora algumas queixas sejam antigas, não se pode negar o fato de que a introdução excessiva de inovações tecnológicas no setor bancário, juntamente com as mudanças na organização do trabalho e na política de gerenciamento de pessoal, trouxeram novos problemas com padrões de desgaste mental. Assim, aos fatores agressivos já identificados, vieram-se somar outros, acarretando novos agravos à saúde do trabalhador.²⁶⁰

²⁵⁷ GEMIGNANI, Teresa Aparecida Asta. GEMIGNANI, Daniel. Meio *Op. cit.*,.

²⁵⁸ Segundo Marx, contrariamente aos clássicos, o trabalho é o centro da atividade humana enquanto luta para dominar a natureza e é a partir dele que os homens produzem a si mesmos e aos outros e, portanto, relacionam-se entre si. O trabalho, então, é um verdadeiro exercício de liberdade, consubstanciado como processo de humanização do homem. No entanto, na medida em que a relação capitalista aprofunda-se, e com isso a divisão social do trabalho diferencia-se, o trabalho transfigura-se de atividade consciente em atividade alienada, pois é só o mesmo que gera riqueza e justamente quem a produz não tem a ela direito. Ou seja, o homem aliena sua força de trabalho para gerar riqueza privada, de poucos. E nesse tipo de atividade ele se torna infeliz, não desenvolvendo sua potencialidade, sentindo-se fora de si mesmo e só se sentindo ele próprio, quando muito, fora do ambiente de trabalho. Para Marx, de atividade humana que objetiva dominar e transformar a natureza, o trabalho transforma-se em atividade alienada, parcelizada, rotinizada, submissa e rejeitada, devido ao estranhamento do trabalhador com o produto de seu trabalho, bem como de todo o processo produtivo. (...) a alienação e a perda as liberdade do trabalhador moderno são características marcantes da modernização capitalista, a qual se encarrega de cooptar a vida humana no tempo (de trabalho ou não trabalho) e no espaço (da empresa ou do ambiente familiar). (MAÑAS, Christian Marcello. Redução da jornada de trabalho e sua (in)viabilidade no combate ao desemprego. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná. Curitiba: Síntese, v. 35, n. 33, 2001 p. 32-33.)

²⁵⁹ GEMIGNANI, Teresa Aparecida Asta. GEMIGNANI, Daniel. Meio *Op. cit.*,.

²⁶⁰ LIMA, Maria Elisabeth Antunes. *Op. cit.*,. p 62.

Nas últimas décadas, o setor financeiro brasileiro vem adotando tecnologia de ponta que modificou substancialmente todos os seus processos de produção, levando, entre outras consequências, à otimização do tempo e o aumento dos lucros bancários.

Ainda, a categoria bancária é submetida a longas e cansativas jornadas, sendo uma das que mais adoce física e mentalmente no Brasil. “São comuns, na rotina do trabalhador, a baixa tolerância ao erro, o acúmulo de tarefas, a rotina repetitiva e mecanizada, as cobranças públicas, a ausência de cursos de treinamento, o trabalho além do horário e aos fins de semana, as pressões diárias pelo cumprimento de metas superestimadas, a incompreensão dos processos produtivos, bem como a impossibilidade de sugerir mudanças ou melhorias.

Todas essas diretrizes contribuem para a multiplicação do nível de estresse presente no cotidiano dos trabalhadores, aos sentimentos de medo, humilhação, impotência e frustração.

A pressão para atingimento de programa de metas individuais é uma das principais causas de adoecimento, tanto pelo esforço repetitivo como pelo desgaste mental relacionado à produtividade e qualidade total, trazendo sofrimento demasiado a categoria.²⁶¹

Outra questão prejudicial ao trabalhador, trazendo reflexo para a deterioração da saúde mental é a avaliação realizada sempre de forma individual pelas instituições financeiras, abrangendo entre outras questões, tempo, organização, relacionamento interpessoal, cumprimento de tarefas, entre outros²⁶².

A luz dessas considerações iniciais, a teoria de DEJOURS, médico, psiquiatra e psicanalista francês, que se interessou pelo campo da saúde mental do trabalho, contemplou a questão sobre a perspectiva da psicopatologia e psicodinâmica do trabalho, explicando o campo não comportamental, ocupado pelos atos impostos, tais como: movimentos, gestos, ritmos, cadências e comportamentos produtivos.²⁶³

²⁶¹ BRUNO, Walcir Previtalo. *Op. Cit.*, p 23.

²⁶² DEJOURS, Christophe. Trabalho, Tecnologia e Organização (org.) SZNELWAR, Laerte Idal. MASCIA, Fausto Leopoldo. Avaliação do Trabalho Submetida à prova do Real – Crítica aos fundamentos da avaliação. São Paulo: Blucher, 2008 p 78.

²⁶³ DEJOURS, Christophe. DEJOURS, Christophe. A loucura do Trabalho. Oboré, Cortez Editora 5ª. Ed, 1997, p 49.

No estudo das relações entre saúde mental e trabalho, cabe reconhecer a escola de Psicologia do Trabalho que se edificou a partir das idéias e das pesquisas de Christophe Dejours, centrada no estudo das dinâmicas que, em situações de trabalho, conduziam ora ao prazer ora ao sofrimento, inclusive aqueles que culminavam em patologia mental ou psicossomática²⁶⁴.

Ao longo desse tempo esta escola ampliou o enfoque de estudo, transpondo as questões sobre saúde e doença, sendo estudada atualmente, com a denominação de análise psicodinâmica das situações de trabalho²⁶⁵.

Por tal razão que DEJOURS acabou cientificando a sua teoria de Psicodinâmica do Trabalho centralizando o estudo da normalidade e não da patologia, como anteriormente era estudo pela Psicopatologia do Trabalho.

O objetivo seria compreender como os trabalhadores conseguem manter certo equilíbrio mental mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes, sendo o sofrimento o espaço intermediário que marca a luta entre o funcionamento psíquico e as pressões organizacionais.²⁶⁶

Assim, “o trabalho nunca é neutro relativamente à saúde mental, podendo gerar aquilo que é de pior, como o suicídio, mas também aquilo que existe de melhor: a realização pessoal, através do trabalho. A tarefa consiste em fornecer uma análise das condições que fazem oscilar a relação subjetiva com o trabalho no sentido da patologia ou ao invés da conquista da identidade”.²⁶⁷

Especificamente quanto ao labor bancário, segundo a psicodinâmica do trabalho, os efetivos fatores de risco organizacional para a saúde dos trabalhadores

²⁶⁴ DEJOURS, Christophe. Psicopatologia do trabalho – psicodinâmica do trabalho. Uma plataforma virtual sobre o trabalho real. v. VII, nº 1. Laboreal, 2011 p 14.

²⁶⁵ Ao operar esta passagem da patologia à normalidade, sou levado a propor uma nova nomenclatura para designar essas pesquisas: psicodinâmica do trabalho. Esta passagem, em realidade, teve consequências práticas e teóricas. A psicopatologia do trabalho aparecia implicitamente como disciplina especializada no campo das ciências da saúde. A psicopatologia do trabalho parecia naturalmente dedicada à análise, à superação e, eventualmente, ao tratamento das doenças mentais. Ao se propor a normalidade como objeto, a psicodinâmica do trabalho abre caminho para perspectivas mais amplas, que, como veremos, não abordam apenas o sofrimento, mas, ainda, o prazer no trabalho: não mais somente o homem, mas o trabalho; não mais apenas a organização do trabalho, mas as situações de trabalho nos detalhes de sua dinâmica interna. A psicodinâmica do trabalho não pode mais ser considerada como uma entre tantas outras especialidades. Poderia revestir-se, efetivamente, de uma dimensão antropológica suscetível de sacudir as práticas intervencionistas convencionais no mundo do trabalho (DEJOURS, Christophe. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho / tradução de Franck Soudant / Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar (orgs.) - Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004 p 52.)

²⁶⁶ MERLO, Alvaro Roberto Crespo. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (Org.). Saúde Mental e Trabalho: Leituras. Petrópolis: Vozes, 2002 p. 130.

²⁶⁷ ARAUJO, Clara de. ROLO, Duarte. Psicodinâmica e psicopatologia do trabalho. Uma plataforma virtual sobre o trabalho real. v. VII, nº 1. Laboreal, 2011 p 11.

são representados pelo próprio modo de organização e gestão empresarial, “onde ao invés das pessoas reforçarem as relações de dependência mútua, de cooperação, da criação de soluções para os problemas encontrados, se submetem a situações em que, contrariamente a esses pressupostos, se veem em uma competição acirrada, de negligência, de falta de respeito, alienado entre outros aspectos que constituem um cenário propício para o desenvolvimento de sofrimento patogênico.”²⁶⁸

O sistema de produção desenvolvido torna os trabalhadores especializados, disciplinados, individualistas e logicamente competitivos. Essas características potencializadas pela inexistência de comunicação entre os empregados, mediante ferramentas de informática e o impedimento de se poder discutir acerca da própria atividade laboral causa o isolamento dos mesmos, impedindo uma maior aproximação e, quando eventualmente ocorre, deve se restringir estritamente à tarefa predeterminada pelo empregador. Neste contexto, é comum o surgimento de doenças ocupacionais e transtornos mentais do trabalho.²⁶⁹

Senso de responsabilidade, competência no exercício da atividade profissional, medo de errar, autocoerção excessiva, dificuldade em respeitar os próprios limites, são circunstâncias comuns no meio produtivo bancário, exigência do mercado de trabalho, que com uma gestão empresarial inadequada, transforma diariamente o meio ambiente do trabalho.

Assim, o problema não está nas exigências, isoladamente. O fator prejudicial está na impossibilidade do sujeito se desincumbir dessas exigências, transformando o trabalho em algo com sentido para si próprio, produzindo trabalhadores enfermos para a atividade laboral.

Os novos métodos de gestão, associada a ferramentas de tecnologia de informação e comunicação, aumentaram a objetividade do trabalho, onde empregados são obrigados a produzir e vender mais, principalmente na atividade bancária, onde o trabalhador é cobrado não só nas transações bancárias tradicionais, como também a necessidade de possuir habilidade de venda de

²⁶⁸ SZNELWAR, Laerte Idal. PEREIRA, Luciano. Bancário: Trajetórias de trabalhadores bancários – entre o sonho e o real do sofrimento patogênico. Saúde dos Bancários – organização Laerte Idal Sznelwar, 1ª. Ed. – São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011 p 58.

²⁶⁹ DEJOURS, Christophe. O fator Humano. 4ª. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003 p 39/48.

serviços para clientes que, por sua vez, são vistos e classificados como consumidores de uma gama de produtos.

Para a mudança do cenário apresentado, necessária a aproximação em função da tarefa laboral que propicia a construção política da relação de trabalho, possibilitando maior liberdade aos indivíduos nas suas atividades diárias, como também o trabalho coletivo e a possibilidade de cooperação mútua.

Um caso emblemático, ocorrido na França de 2008 a 2009, foi o suicídio de 24 pessoas e outras tentativas de funcionários da empresa France Telecom, que emprega 102.254 assalariados, dos quais 70% são funcionários. Nesta ocasião, restou demonstrado que o fato de as pessoas irem se suicidar no local de trabalho tem obviamente um significado e uma mensagem extremamente brutal. É dirigida à comunidade de trabalho, aos colegas, ao chefe, aos subalternos, à empresa, no sentido da perversidade da organização do trabalho.²⁷⁰

Isso significa que em algumas situações e em razão desta demanda exacerbada, ocorre o aumento de patologia como: hiperativismo profissional, depressões, suicídios²⁷¹, ou, ainda, assédios que podem resultar em danos morais e materiais na relação de trabalho ou, até mesmo, o dano ligado a casos de acidente de trabalho e doenças laborais.

Um poderoso instrumento jurídico de defesa a estas práticas nefastas aos trabalhadores são justamente as tutelas inibitórias, pois poderá o Juiz determinar as medidas provisórias que julgar necessárias, quando houver fundado receio de que uma parte, antes do julgamento da lide, cause ao direito da outra, lesão grave e de difícil reparação.²⁷²

3.2 DA TUTELA INIBITÓRIA AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SADIO

²⁷⁰ DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. Suicídio e trabalho: o que fazer?. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2010 p. 59.

²⁷¹ A multiplicação atual de suicídios no trabalho não resulta apenas de injustiças, da desgraça ou de assédios. Resulta principalmente da experiência atroz do silêncio dos outros, do abandono pelos outros, da recusa de testemunhar dos outros, da covardia dos outros. A injustiça ou o assédio que, em outro momento, teriam sido uma experiência penosa ou dolorosa podem, no contexto de hoje, degenerar brutalmente para uma crise de identidade contexto de hoje, degenerar brutalmente para uma crise de identidade. (DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. *Op. Cit.* p 64.)

²⁷² TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Curso de direito processual do trabalho III. São Paulo: LTr, 2009 p 2323.

Na renomada obra *A Luta pelo Direito*, IHERING afirma que “não se deverá acusar a injustiça por infringir o Direito, mas o Direito por permitir pacientemente que o infrinja a injustiça”. Este pensamento consagrado é uma fonte inspiradora de todos os profissionais do Direito preocupados com a observância do ordenamento jurídico de modo a permitir a plena realização da justiça social.²⁷³

De nada adianta um ordenamento jurídico formal e materialmente sublime, se a todo instante ele é violado e desprezado, sem que as pessoas possam impedir atos abusivos, como se devessem primeiramente sofrer a lesão para somente depois buscar uma tutela sucessiva de reparação dos danos praticados.

É necessário, portanto, que o Direito conte com um instrumento forte de autoproteção, ou seja, um mecanismo que o proteja contra atos que impliquem em sua violação. A tutela inibitória é, pois, esse “poderoso instrumento de proteção e de substancialidade, cuja finalidade é exatamente manter intacto o ordenamento jurídico brasileiro. A tutela inibitória protege imediatamente os direitos subjetivos das pessoas e mediatamente a própria ordem jurídica, impedindo a prática, a continuação e a repetição de um ato antijurídico, ilícito ou danoso”.²⁷⁴

A questão muitas vezes é vista somente do ponto do pós-violatório, ou seja, compensação ou reparação do dano já ocorrido por meio da responsabilidade civil do empregador. Entretanto, uma das tutelas judiciais mais relevantes para a proteção da saúde do trabalhador, em especial, no que se refere aos fatores organizacionais é justamente a tutela preventiva inibitória.

Deste modo, podemos entender que, através da tutela preventiva, pode-se requerer ao Poder Judiciário que determine ao réu o cumprimento de uma obrigação de fazer, qual seja, a cessação de uma conduta ilícita que vinha se perpetuando no tempo, ou de não fazer, também com o mesmo objetivo: a inibição da continuidade do ilícito²⁷⁵.

Como se vê, a técnica jurídica da tutela preventiva inibitória é voltada para o futuro e para a sua prevenção, e não para o passado e para a condenação

²⁷³ IHERING, Rudolf Von. *A luta pelo direito*. 2ª. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001 p 17.

²⁷⁴ POZZOLO, Paulo Ricardo. *Ação inibitória no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001 p 89.

²⁷⁵ MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela inibitória (individual e coletiva)*. 5ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 p 232.

pecuniária, tendo como exemplo, a emissão de CAT em caso de suspeita de LER/DORT nas instituições financeiras.²⁷⁶ Neste caso, é evidente que o juiz expedirá mandado obrigando a emissão de CAT pela instituição bancária, pois a competência para aferir a existência denexo técnico entre a doença e o labor é do órgão previdenciário. Outro exemplo é a ordem inibitória coibindo possível dispensa ilegal de empregado garantido com estabilidade. Também nesse caso há ordem, mandado do juiz proibindo a dispensa. Por fim, outro exemplo é a tutela para manutenção de contratos de aprendizagem dentro da cota legal.²⁷⁷

Estudos demonstram que o trabalho fragmentado, linear, padronizado, repetitivo, ainda, a falta de criatividade, autonomia e conteúdo das tarefas, a pressão das chefias, remuneração baseada na produtividade, são fatores sociais que podem desencadear o desenvolvimento de doenças e transtornos mentais relacionadas ao

²⁷⁶ BRASIL, TRT09, Autos 98905-2004-007-09-00-9, Publicado no DJPR 11.03.2008 – Ementa: AÇÃO CIVIL PÚBLICA - LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - SUSPEITA DE LER/DORT - EMISSÃO DE CAT - OBRIGATORIEDADE - PRESUNÇÃO DE NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO ENTRE AS DOENÇAS E AS ATIVIDADES ECONÔMICAS CONSTANTES DO REGULAMENTO DA PREVIDÊNCIA - INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL DA DECISÃO - DANO MORAL COLETIVO 1. Ação civil pública aJuizada pelo MPT com o objetivo de atribuir à instituição financeira obrigações de fazer relacionadas à emissão de CAT em caso de suspeita de LER/DORT. Tutela inibitória de caráter genérico, envolvendo a proteção de interesses coletivos decorrentes de normas imperativas de proteção à saúde, de fruição de benefício previdenciário e de tratamento não discriminatório, que se caracterizam como interesses sociais indisponíveis dos trabalhadores, legitimando, portanto, a atuação do MPT (arts. 127 e 129, III, CF). Em caso de suspeita de LER/DORT, é obrigatória a emissão de CAT pela instituição bancária, pois a competência para aferir a existência de nexotécnico entre a doença e o labor é do órgão previdenciário (art. 169 da CLT c/c art. 337 do Dec. 3.048/99 e item 8 da IN 98/2003 do INSS). 3. Presume-se o nexotécnico epidemiológico entre as doenças e as atividades econômicas elencadas no Regulamento da Previdência, sendo do empregador o ônus da prova quanto à não caracterização da doença ocupacional (inovação legislativa decorrente da MP 316, de 11.08.06, convertida na Lei 11.430/06 que acrescentou o artigo 21-A à Lei 8.213/91 e da nova redação dada ao artigo 337 do Dec. 3.048/99 pelo Dec. 6.042/2007). 4. Previsão regulamentar de reconhecimento objetivo de nexo causal entre a maioria das doenças classificadas como LER/DORT e a atividade laboral em bancos múltiplos. 5. Abrangência nacional da decisão da ação civil pública (artigo 103 do CDC). 6. Indenização no valor de R\$500.000,00 pelo dano moral coletivo configurado a ser revertida ao FAT. Disponível em: < http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=2781264> Acesso em 11 jul. 2012.

²⁷⁷ BRASIL, TRT09, Autos 00199-2009-657-09-00-3, Publicado no DJPR 28.09.2010 – Ementa: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZ. TUTELA INIBITÓRIA. A tutela jurisdicional postulada pelo MPT não se volta à mera contratação casuística de trabalhador aprendiz pela Ré, mas sim à continuada observância da cota legal do art. 429 da CLT. O ordenamento jurídico defendido pelo MPT deve ser respeitado continuamente, e não apenas quando a empresa Ré é citada em uma ação coletiva. A tutela pleiteada é inibitória (art. 84, CDC, e art. 461, CPC), ou seja, direciona-se à observância ininterrupta das normas trabalhistas pela empresa, através da imposição judicial de obrigação de fazer (manutenção de contratos de aprendizagem dentro da cota legal). Se o Poder Judiciário não outorgar um provimento direcionado ao futuro, nada impedirá a reiteração da conduta ilícita do empregador. Recurso a que se dá provimento. Disponível em: < http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=3978057> Acesso em 11 jul 2012.

trabalho. Pelas razões apresentadas, importante o aspecto preventivo nas instituições bancárias, diligenciado situações de risco, respeitando a legislação pátria para promover um meio ambiente saudável entre os trabalhadores, diligenciada por uma necessária alteração da gestão empresarial.

3.3 ASPECTO PREVENTIVO BANCÁRIO E A ALTERAÇÃO DA GESTÃO EMPRESARIAL

Os eventos, palestras, cursos e programas de proteção e prevenção instuídos pelas organizações financeiras representaram uma melhora na questão da saúde dos trabalhadores, possibilitando um maior alcance na proteção a um meio ambiente saudável.

Os sistemas de proteção nas empresas indicam um conjunto de objetivos que dão forma a ação governamental coordenada na busca da saúde dos trabalhadores.²⁷⁸

Referido sistema de proteção tem como fundamento maior o aspecto preventivo buscando constantemente a melhoria do ambiente de trabalho. Assim, o legislador acabou prevendo algumas situações de defesa ao meio ambiente laboral, como por exemplo, a criação e instituição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), dos Serviços Especializados em Seguranças e Medicina do Trabalho (SESMT), dos Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e de Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Referidos métodos de defesa ao meio laboral não são restritivos e solucionáveis, pois não basta que os bancos tenham CIPA, SESMT, PPRA, PCMSO e LTCAT, para que o problema esteja completamente resolvido.

Entretanto, o objetivo do legislador e da documentação foi antecipar impactos ambientais nas empresas, visando evitar lesões de reparação difícil.

Em relação às instituições financeiras, ainda verifica-se o desrespeito a alguns ditames legais, exemplificativamente no não fornecimento das CAT's aos

²⁷⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2002 p 387.

trabalhadores adoecidos e acidentados, como também o descaso nos exames periódicos e demissionais.

Aliado aos documentos preventivos transcritos a seguir, importante a aplicação da psicodinâmica do trabalho que contribui para ações de melhoria e de consolidação da mudança da gestão empresarial, para que seja possível, com a ajuda dos trabalhadores, evitem que as vivências no trabalho se transformem em sofrimento patogênico, reduzindo o risco do aparecimento de problemas de saúde entre os trabalhadores.

3.3.1 CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

A sigla CIPA, precisamente conhecida como comissão interna de prevenção de acidentes, foi criada pelo Decreto Lei nº 7.036 em 1944, instaurada pela Lei 6.514 de 1977 e alterada pela NR 5, com respaldo aos artigos 163 e 165 da CLT.

As CIPAs “são órgãos paritários de representação nos locais de trabalho que tem como tarefa cuidar e zelar por adequadas e seguras condições nos ambientes de trabalho, observando e relatando condições de risco, solicitando ao empregador medidas para reduzi-los e eliminá-los, bem como para prevenir a ocorrência de acidentes e doenças. Cabe-lhes, ainda, orientar os trabalhadores e empregadores quanto a prevenção de tais eventos”.²⁷⁹

Seu principal objetivo é a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho nas empresas, destinando a participação do empregado na política de segurança da empresa, relacionando a prevenção, conscientização e diminuição dos riscos existentes no ambiente laboral.

A constituição da CIPA em uma empresa tem como objetivo a prevenção de acidentes, fiscalizando e requerendo, da direção da empresa, a adoção de medidas para adequar o ambiente de trabalho às normas de segurança, higiene e medicina do trabalho.²⁸⁰

²⁷⁹ MELO, Raimundo Simão. *Op. cit.*, p. 86.

²⁸⁰ *Ibidem.*, p. 100.

O número de membros da CIPA dependerá do grau de risco e do número de empregados da empresa, sendo que sua composição está legislada no artigo 164 da CLT e tópico 5.6 da NR 5, sendo formada por representantes do empregador e por representantes dos empregados, que detém a estabilidade no emprego, tanto titulares quando suplentes, conforme interpretação do artigo 10, II, a, ADCT, artigo 165 da CLT e Súmula 339 do TST.

A idéia do legislador para efetuar a estabilidade aos representantes dos empregados da CIPA foi promover certa segurança e resguardar ao empregado eleito e suplente, o direito de exercer livremente as suas funções, com segurança diante de qualquer tipo de demissão arbitrária ou represálias por parte do empregador.

Ainda, cabe ao empregador a responsabilidade de promover palestras sobre prevenção de acidentes, devendo ser realizada na jornada normal de trabalho por integrantes do serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa e devem ter uma carga horária mínima para ministrar os seguintes tópicos, como por exemplo: riscos ambientais; acidentes de trabalho; inspeção e segurança; investigação de acidentes; campanha de segurança, equipamentos de proteção individual, princípios básicos da prevenção de incêndios; estudo da norma regulamentadora que se refere à organização e funcionamento das CIPAs; primeiros socorros e organização de reuniões da CIPA.²⁸¹

As suas atribuições estão relacionadas no item 5.16 da NR n° 5, destacando a participação do empregado nos andamentos da comissão, como também a identificação de um plano que possibilite sempre a prevenção de problemas com segurança e a saúde no trabalho.²⁸²

²⁸¹ VIANNA, Claudia Salles Vilela. Manual prático das relações trabalhistas. 10ª. ed. São Paulo: LTr, 2009 p 948.

²⁸² 5.16 A CIPA terá por atribuição: a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver; b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho; c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho; d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores; e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas; f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho; g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores; h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver

Neste sentido, OLIVEIRA complementa que a CIPA serve como veículo democrático para canalizar as apreensões, receios e dúvidas dos trabalhadores com relação às condições de trabalho.²⁸³

Nas instituições financeiras, a importância da CIPA é o reflexo do contexto enfrentado pela categoria, objetivando ao longo dos anos a prevenção, de modo a tornar compatível o trabalho com a preservação da saúde e a diminuição dos acidentes de trabalho em relação a um meio ambiente saudável.

A importância da CIPA se reflete em meio de defesa somente no caso do correto acompanhamento pela classe patronal, possibilitando liberdade e espaço para seus agentes atuarem, sempre na melhoria das condições do ambiente de trabalho.²⁸⁴

3.3.2 SESMT – Serviços Especializados em Engenharia e Segurança e em Medicina do Trabalho

A sigla SESMT, foi prevista pelo legislador no artigo 162 da CLT, regulamentada pela NR 04, tendo como principal finalidade promover a saúde, protegendo a integridade dos trabalhadores, tendo como objetivo a redução e até mesmo a eliminação por completo de todos os riscos existentes no ambiente laboral.

risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores; i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho; j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho; l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados; m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores; n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas; o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT; p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

²⁸³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 373.

²⁸⁴ Entendemos que deveria haver entrosamento da CIPA com o sindicato da categoria profissional para que as reivindicações dos trabalhadores pudessem ser negociadas e incorporadas nos acordos e convenções coletivas. Assim haveria o avanço qualitativo ao passar das meras reivindicações para normas de observância obrigatória, cujo cumprimento poderia ser exigido judicialmente. Aliás, a Convenção n. 135 da OIT, ratificada pelo Brasil, tem previsão que reforça esse entendimento. (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 376).

Sua composição possui normalmente um engenheiro de segurança do trabalho, um técnico de segurança do trabalho, um médico do trabalho, enfermeira e auxiliar de enfermagem do trabalho, sendo todos responsáveis tecnicamente pelas atividades aplicáveis e executadas na empresa, conforme previsto no tópico 4.12 alínea “d”, da NR 4.

Ainda, existem relações do SESMT com a CIPA, como por exemplo, esclarecimentos e conscientização dos funcionários sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção e a participação conjunta da CIPA e do SESMT na análise das causas das doenças e acidentes de trabalho, além da elaboração dos mapas de riscos existentes.

As regras sobre o SESMT encontram-se disciplinadas na NR 4 da Portaria 3.214 de 1978, sendo que seu dimensionamento também vincula-se a gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento.²⁸⁵

Apesar de toda a legislação que contempla o serviço especializado em engenharia do trabalho, ainda é comum a prática nefasta de “reduzir o SESMT ao papel oferta de medicação, tratando dos sintomas sem eliminar os agentes agressivos provenientes da atividade exercida. Nos exames pré admissionais, acabam por fazer a seleção dos mais sadios, deixando os duvidosos, os aparentemente problemáticos e os que tiveram antecedentes de doença ocupacional na angústia do desemprego²⁸⁶”.

3.3.3 PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

O programa de prevenção foi estabelecida na NR 9, prevista e alterada pela Portaria nº25 de 29 de dezembro de 1994 do Ministério do Trabalho e Emprego, constituída com a finalidade de antecipar, reconhecer, avaliar e conseqüentemente, controlar a ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, quais sejam, os agentes físicos, químicos e biológicos que,

²⁸⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Op. cit.*,

²⁸⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 379.

em função de sua natureza, concentração ou intensidade ao tempo de exposição, sejam capazes de causar algum tipo de dano a saúde do trabalhador.²⁸⁷

As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento e setor da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a profundidade e abrangência das características dos riscos e das necessidades de controle, cabendo ao empregador estabelecer, implementar e fiscalizar o seu efetivo cumprimento.

Além da responsabilidade do empregador, o tópico 9.4.2 da NR 9 estabelece obrigações para os trabalhadores, que devem colaborar e participar na implantação e execução do PPRA, seguindo as orientações recebidas nos treinamentos oferecidos e informar ao seu superior qualquer forma que implique no risco a saúde dos trabalhadores.

Assim, o PPRA visa de imediato à preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, possuindo quatro pontos básicos: a antecipação; o reconhecimento; a avaliação e o controle dos riscos.

Inicialmente se antecipa o risco possivelmente existente, como medida preventiva, tendo a função de evitar que o risco se instale, mediante mecanismos de controle. Posteriormente, reconhece os riscos através da Análise Preliminar de Risco (APR), devendo conter os seguintes itens: identificação dos riscos; tempo e exposição ao risco; localização das fontes de risco; identificação das trajetórias e dos meios de propagação, levantamento do número de trabalhadores expostos aos agentes, caracterização das atividades por função, doenças profissionais já diagnosticadas no setor, literatura técnica sobre agentes, e, medidas de controle já existentes, sendo que referidos itens foram elencados no tópico 9.3.3 da NR 9 do MTE.

A avaliação dos riscos poderá ser quantitativa ou qualitativa, ou seja, haverá necessidade de comprovar o controle da exposição ou a inexistência do risco, dimensionando a exposição dos trabalhadores e fornecer as devidas medidas de controle. Por fim, no âmbito de controle dos riscos, as medidas devem ser colocadas em prática logo após a identificação do risco, principalmente com o fornecimento e fiscalização dos EPIs, que devem ser usados em serviços de curta duração, em situações de emergência ou quando não for possível instalar um equipamento de

²⁸⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 380.

proteção de forma coletiva. Outra importante maneira de controle é realizada através de treinamento dos trabalhadores, para que conheçam os riscos e as formas de evitar exposições prejudiciais.²⁸⁸

Novamente o tópico 9.2.1 da NR 9, estabelece a estrutura delineada do PPRA, devendo possuir um planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma, estratégias e metodologia de ação, forma de registro, manutenção e divulgação dos dados e periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA.

O PPRA é uma parte integrante do conjunto das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais Normas Regulamentadoras.²⁸⁹

Ainda, o PPRA tem ligação com o SESMT, CIPA e o próprio PCMSO, pois ambos detêm caráter permanente nas empresas, sendo que o PCMSO é planejado e implementado com base nos riscos a saúde dos trabalhadores identificados anteriormente pelo PPRA.²⁹⁰

Assim, todos os empregadores, com exceção do doméstico, que admitam trabalhadores como empregados estão obrigados à elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, conhecido pela sigla “PPRA”.

O referido programa tem como objetivo a preservação da saúde e da integridade física e mental dos trabalhadores, através da antecipação, avaliação e conseqüentemente o controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham futuramente a existir no ambiente de trabalho. O PPRA deve ser articulado com as normas de segurança e saúde do trabalho, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)²⁹¹.

Anualmente deve ser realizada a análise estrutural do PPRA para avaliação do seu desenvolvimento e realização dos ajustes necessários de novas metas e prioridades.

O histórico do PPRA deve ser mantido por um período de 20 anos em arquivos da empresa, como também o registro de dados deve estar disponível aos

²⁸⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 382.

²⁸⁹ GROTT, João Manuel. Meio Ambiente do Trabalho, Prevenção: A Salvaguarda do Trabalhador. Curitiba: Juruá, 2003 p 127.

²⁹⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de *Op. cit.*, p. 382-383.

²⁹¹ VIANNA, Cláudia Salles Vilela Viana. Manual Prático das Relações Trabalhistas. 10ª. Ed. São Paulo: LTr, 2009 p 1012.

trabalhadores interessados ou seus representantes legais, bem como às autoridades competentes, pois pode haver necessidade de comprovação na legislação previdenciária e trabalhista.

Denote-se que o PPRA constitui entre outros, documento de identificação de riscos ambientais, para fins de aposentadoria especial no INSS, sendo exigido das empresas o documento para a comprovação das condições e direitos dos trabalhadores.

O não cumprimento das regras relativas ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais sujeitará a empresa à penalidade em dinheiro, sendo aplicadas conforme o quadro de gradação das multas e a classificação das infrações e em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo.²⁹²

O documento do PPRA nas instituições financeiras representou condições formais de acompanhamento e prevenção dos riscos ambientais, competindo ao Setor de Segurança no Trabalho a análise de projetos de novas instalações, máquinas e equipamentos, métodos e processos de trabalho ou de modificação dos já existentes, identificando os riscos potenciais, reduzindo ou eliminando-os. É também de sua responsabilidade a definição de prazos para a regularização de condições inseguras do trabalho.

As medidas de proteção ambiental e de segurança são preferencialmente de caráter coletivo. O Setor de Segurança no Trabalho, especifica, controla e fiscaliza os sistemas de proteção coletiva, os equipamentos de segurança, os de proteção individual e de proteção contra incêndios. Em situações de inviabilidade técnica, emergencial ou complementar, compete ao setor a indicação dos EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) adequados, conforme a norma regulamentadora.

O setor responsabiliza-se pelo treinamento em segurança no trabalho, cuidados no manuseio e na operação de máquinas e ferramentas, conduta no ambiente de trabalho e utilização dos EPIs.

²⁹²

Participa da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e coordena suas atividades a partir da eleição e treinamento dos seus membros, elaboração de mapa de riscos, estatísticas mensais e anuais de acidentes e envio de dados ao Ministério do Trabalho. Promove a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho e campanhas permanentes de prevenção de acidentes.²⁹³

Elabora normas e procedimentos, propõe modificações de métodos e processos bancários e emite pareceres no sentido de neutralizar ou eliminar atividades insalubres ou perigosas (NR 15 e 16), inclusive visando terceiros.

Realiza vistoria, perícias e laudos técnicos e indica medida de controles sobre agentes físicos, químicos e biológicos. Analisa e caracteriza as atividades, operações e locais insalubres e perigosos.

Realiza inspeções periódicas com a finalidade de detectar atos e condições inseguras, que comprometam a integridade física dos colaboradores e terceiros, como também participa do estudo de novos projetos ou adequação e substituição de métodos, processos, máquinas, equipamentos, resíduos, visando à proteção ao meio ambiente do trabalho.

Assim, são objetivos das áreas de saúde e segurança no trabalho bancário, assegurarem a saúde e a integridade física das pessoas, harmonizando as atividades com o ambiente de trabalho sadio e as da instituição financeira com o meio ambiente, cabendo não só às chefias, mas a cada um dos colaboradores, a responsabilidade pela observação das normas de prevenção de acidentes e de segurança no trabalho.

3.3.4 PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, conhecido no meio jurídico e empresarial pela sigla “PCMSO”, tem previsão legal na NR 7 da Portaria nº 24/94 do Ministério do Trabalho e Emprego, articulado em conjunto com o PPRA, estabelecendo a “obrigatoriedade de elaboração e implementação, por todos os

²⁹³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 382.

empregadores do PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto de trabalhadores”.²⁹⁴

A Norma Regulamentadora nº 7 do Ministério do Trabalho e Emprego, que regulamenta os artigos 168 e 160 da CLT, prevê as diretrizes básicas para a sua implementação e execução do programa, considerando “questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumento clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre a saúde e o trabalho.”²⁹⁵

O PCMSO está de acordo com o que está previsto no artigo 189, inciso II da Constituição Federal de 1988, e, portanto, deve apresentar um caráter preventivo mediante o diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados com o trabalho, inclusive de natureza subclínica e mental, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis a saúde dos trabalhadores.²⁹⁶

A responsabilidade do empregador quanto a eficácia do PPRA, está disciplinado no tópico 7.3.1 da NR 7, consistindo em garantir a elaboração, implementação e eficácia do programa, sem qualquer ônus para os empregados; indicar, dentre os médicos do SESMT da empresa, um coordenador responsável pela execução do programa.²⁹⁷

Define CAMPOS as ações do PCMSO:

Esse programa deve desenvolver duas ações básicas: a promoção de saúde e a prevenção de doenças. No que se refere à promoção à saúde, as técnicas mais utilizadas são a exibição de filmes de cunho educativo; reuniões de grupo do tipo “pergunte ao seu médico”; distribuição de folders sobre temas previamente escolhidos; palestras sobre temas polêmicos, tais como: AIDS, tabagismo, alcoolismo, doenças sexualmente transmissíveis, uso de drogas, higiene pessoal e higiene domiciliar. No que se refere à prevenção de doenças, o PCMSO prevê a realização obrigatória dos seguintes exames médicos: admissional (funcionário novo), periódico (manutenção da exposição), retorno ao trabalho (volta do funcionário após o afastamento), mudança de função (sempre que os riscos forem diferentes daqueles inerentes à função anterior) e demissional (saída do funcionário da empresa).²⁹⁸

²⁹⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 382-383

²⁹⁵ MINISTÉRIO DO TRABALHO, Portaria nº 3.214/78, NR-07, item 7.2.2.

²⁹⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 381-382.

²⁹⁷ VIANNA, Cláudia Salles Vilela Viana. *Op. cit.*, p 996.

²⁹⁸ CAMPOS, Arnaldo. CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; Uma nova abordagem. 9ª. edição. São Paulo: Senac, 2005 p 73.

O Coordenador médico inserido pelo PCMSO tem a função de realizar exames médicos (admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional), compreendendo uma avaliação clínica que abrangem anamnese ocupacional e exame físico mental.

Neste sentido, no exame médico admissional, a avaliação clínica deverá ser realizada antes que o trabalhador assumira suas atividades habituais na empresa e, em caso de verificação de inaptidão para a função, o empregador não poderá dar seguimento a contratação, exceto se recolocar o trabalhador em outra atividade e cargo. No exame médico periódico, a autora lembra que a avaliação clínica deverá ser exigida a cada semestre, ano ou biênio, de acordo com a natureza do risco da atividade, ou seja, anual quando menores de 18 anos e maiores de 45 anos e a cada dois anos para trabalhadores entre 18 anos e 45 anos de idade.²⁹⁹

Em relação ao exame médico de retorno ao trabalho, a avaliação clínica deverá ser realizada obrigatoriamente no primeiro dia de volta ao trabalho, de trabalhador ausente por período igual ou superior a trinta dias por motivo de doença, acidente ou parto, ou seja, se o período for inferior a trinta dias, não haverá necessidade e obrigatoriedade de se fazer qualquer exame médico de retorno ao trabalho. Tratando-se de exame médico de mudança de função, será a avaliação clínica realizada antes da data da mudança e somente se ocorrer alteração do risco a que o trabalhador ficará exposto. Por fim, no exame médico demissional a avaliação clínica deverá ser realizada obrigatoriamente até a data da homologação, observados as datas de realização do último exame médico ocupacional, conforme diretrizes da NR 7 do MTE.³⁰⁰

Diante desses exames médicos, o profissional da saúde emitirá o Atestado de Saúde Ocupacional, conhecido pela sigla "ASO", indicando a aptidão ou inaptidão do trabalhador à função, entregando a segunda via ao empregado. Os requisitos necessários do ASO estão indicados no tópico 7.4.4.3 da NR 7, consistindo, principalmente, os seguintes requisitos:

²⁹⁹ VIANNA, Cláudia Salles Vilela Viana *Op. cit.*, p 998/999.

³⁰⁰ VIANNA, Cláudia Salles Vilela Viana. Manual Prático das Relações Trabalhistas. 10ª. Ed. São Paulo: LTr, 2009 p 999.

- a) nome completo do trabalhador, o número de registro de sua identidade e sua função;
- b) os riscos ocupacionais específicos existentes, ou a ausência deles, na atividade do empregado, conforme instruções técnicas expedidas pela Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho – SSST;
- c) indicação dos procedimentos médicos a que foi submetido o trabalhador, incluindo os exames complementares e a data em que foram realizados;
- d) o nome do médico coordenador, quando houver, com respectivo CRM;
- e) definição de apto ou inapto para a função específica que o trabalhador vai exercer, exerce ou exerceu;
- f) Nome do médico encarregado do exame e endereço ou forma de contato;
- g) Data e assinatura do médico encarregado do exame e carimbo contendo seu número de inscrição no CRM.

Em relação ao contrato de trabalho, este sofre grande influência técnica quando um médico coordenador percebe nos exames realizados uma exposição excessiva a algum risco eminente.

No caso de afastamento por doença ocupacional, o empregador deve emitir o CAT, encaminhando o trabalhador à Previdência Social. O contrato de trabalho fica interrompido por até quinze dias e suspenso a partir do 16º dia de afastamento, já que o empregador deve pagar o salário do afastamento do período igual ou inferior a quinze dias. No retorno da Previdência, após quinze dias de afastamento por doença ocupacional, o empregado tem garantia a manutenção do contrato de trabalho na empresa por doze meses, contado a partir da cessação do auxílio-doença acidentário.³⁰¹

No mesmo sentido, OLIVEIRA acrescenta que no caso de afastamento por doença não ocupacional a “empresa também responde pelo pagamento dos quinze primeiros dias, mas no retorno não há garantia de emprego. Há convenções coletivas, entretanto, que estão estipulando estabilidade provisória de alguns meses após o retorno para que o empregado tenha tempo de readquirir o ritmo de produtividade, mantendo o emprego.”³⁰²

A estabilidade conferida pelo artigo 118, da Lei 8.213/91 é de grande clareza, estabelecendo que o empregado que ultrapassar os primeiros quinze dias de afastamento, e portanto, começar a receber o auxílio acidente, fará jus a

³⁰¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 383.

³⁰² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 384.

estabilidade no emprego de doze meses a contar de seu retorno as atividades laborais.

O contrato de trabalho, enquanto o empregado estiver recebendo auxílio doença acidentário fica suspenso, o que impede a prática de ato patronal no sentido de dispensar o obreiro, sendo que este quando retornar terá direito a estabilidade pelo acidente de trabalho sofrido.

Salienta-se que a estabilidade será conferida a qualquer dos casos de acidente típico, doença funcional e outras hipóteses equiparadas a acidente de trabalho, pela lei, assim desde que haja afastamento das atividades de trabalho, ou seja, exista a incapacidade temporária para a função desempenhada, por mais de quinze dias.

Assim, conforme a exegese dos artigos 59, 60, 86 e 118 da Lei nº 8.213/91, podemos inferir que o afastamento do empregado por mais de 15 dias, em decorrência de acidente de trabalho, e a percepção de auxílio-doença acidentário (espécie B-91), são pressupostos essenciais ao reconhecimento da estabilidade. Não existindo o preenchimento de ambos os requisitos, não será o empregado considerado estável em suas funções na empresa.

Conclui-se, portanto, que não é qualquer acidente laboral que conferirá direito a estabilidade provisória ao empregado, mas tão somente aquele que for de gravidade tal que impeça o acidentado de exercer suas atividades laborais, por mais de quinze dias.

Importante para os fins de estabilidade é a emissão pela empresa de CAT (comunicado de acidente de trabalho), que tem o objetivo de informar ao INSS da ocorrência de acidente de trabalho, devendo a perícia médica de tal órgão se pronunciar a respeito, estabelecendo o período de incapacidade para o trabalho e, conseqüentemente, possibilitando ou não a aplicabilidade do artigo 118 da Lei em comento.

Caso a empresa não emita a CAT, com o objetivo de obstar ao empregado a obtenção da estabilidade prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91, poderá o trabalhador prejudicado procurar o sindicato da categoria, que possui legitimidade para abrir a CAT em nome do empregado adoecido, até mesmo barrar qualquer possibilidade de rescisão do contrato por parte da empresa, em plena tentativa de se abster da aplicabilidade da legislação previdenciária e trabalhista, sobre a estabilidade provisória.

3.3.5. LTCAT - Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho

A exigência do Perfil Profissiográfico Previdenciário, conhecida pela sigla “PPP” exige a empresa de manter laudo técnico de condições ambientais do trabalho com referência aos agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho. Esse laudo é assinado pelo engenheiro, com o respectivo número ao Conselho Regional da Categoria Profissional ou por médico do trabalho, indicando os registros profissionais para ambos.

O Perfil Profissiográfico Previdenciário constitui-se em um documento laboral do trabalhador reunindo dados administrativos, registros ambientais e resultados de monitoração biológica, durante todo o período em exerceu suas atividades.

Desde o mês de janeiro de 2004, existe a obrigação das empresas elaborarem o PPP de forma individualizada para seus empregados, trabalhadores avulsos e cooperados, que executem suas atividades e estejam expostos a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física.

O PPP é composto por vários campos que integram informações extraídas do laudo técnico de condições ambientais do trabalho, do programa de prevenção de riscos ambientais, do programa de gerenciamento de riscos e do programa de controle médico de saúde ocupacional com informações administrativas.

Por fim, o PPP será impresso nas seguintes situações legais: a) por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, com fornecimento de uma das vias para o trabalhador, mediante recibo; b) para fins de requerimento de reconhecimento de períodos laborados em condições especiais; c) para fins de análise de benefícios por incapacidade, a partir de 01/01/2004, quando solicitado pelo INSS; d) para simples conferência por parte do trabalhador, pelo menos uma vez ao ano, quando da avaliação global anual do PPRA, até que seja implementado o PPP em meio

magnético pela Previdência Social; e) quando solicitado pelas autoridades competentes.³⁰³

3.4 DEFICIÊNCIAS DOS PROGRAMAS PREVENTIVOS E DEFENSIVOS

Apesar de algumas virtudes mencionadas nos tópicos em epígrafe, os órgãos internos e os programas de prevenção e de defesa a classe trabalhadora, ainda padecem de sérias deficiências.

Inicialmente, apesar de o PCMSO ser um fato de prevenção e obrigatório em sua constituição, o serviço médico das instituições financeiras acaba por fragilizar o programa pela ineficiência dos exames admissionais, periódicos de saúde, de mudança de função, de retorno ao trabalho e demissão, com periodicidade determinada por norma regulamentadora e pela emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), pois muitas vezes esses exames acabam por ser simplificado em sua formalidade.

Uma crítica é idealizada por OLIVEIRA, que se manifesta sobre a questão abordando a carência de leis, nas quais as normas regulamentadoras são praticamente ignoradas, tanto é verdade que não consta nos currículos escolares dos cursos de Direito³⁰⁴.

Outro exemplo traçado é justamente a finalidade da CIPA, onde a importância aos empregados se reflete com maior intensidade na estabilidade provisória concedida pela legislação, em vez de efetivar a sua real finalidade, ou seja, de proteger a classe trabalhadora³⁰⁵.

Ainda, “a regulamentação não disciplina a participação dos trabalhadores no SESMT, nem nos programas de prevenção, sobretudo de forma equitativa, como prevê a Convenção Internacional de número 161 da OIT. Além disso, os

³⁰³

Disponível

em:

<http://www1.previdencia.gov.br/pg_secundarias/paginas_perfis/perfil_Empregador_10_07.asp>
Acesso em 27 maio 2012.

³⁰⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 388.

³⁰⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 385.

trabalhadores não têm qualquer parcela de poder decisório de modo a interferir no rumo político da organização em que laboram³⁰⁶.

Importante observação de OLIVEIRA ao abordar a simultaneidade de agentes agressivos a saúde humana, pois nas normas regulamentares e nos programas de prevenção, não há preocupação com a grave questão dos efeitos nocivos da exposição simultânea a diversos agentes agressivos, o que está expressamente previsto nas Convenções número 148 e 155 da OIT³⁰⁷.

Em resumo, observa-se que as normas regulamentadoras não disciplinaram com maior atenção a participação do sindicato da categoria as questões envolvendo a saúde dos trabalhadores. Essa carência de regulamentação pode tornar os programas preventivos e defensivos meros documentos formais, repleto de boas intenções, mas distante da realidade do trabalhador brasileiro.³⁰⁸

3.5 DA ESTRUTURA ERGONOMICA BANCÁRIA

A partir da segunda metade do século XX o princípio de que o trabalho deveria se adaptar ao homem, e não o homem ao trabalho adquire fundamentos concretos com o aparecimento da ergonomia.³⁰⁹

Objetivando-se o estudo aprofundado das relações do homem com o seu ambiente laboral, através da aplicação de métodos multidisciplinares, visando à promoção de melhorias contínuas nas condições de trabalho e no meio ambiente laboral.³¹⁰

A Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO), conceitua ergonomia como sendo uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à aplicação de teorias,

³⁰⁶ Idem, p 389.

³⁰⁷ Idem.

³⁰⁸ Idem.

³⁰⁹ Idem, p. 134.

³¹⁰ Idem.

princípios, dados e métodos a projetos a fim de otimizar o bem estar humano e desempenho global do sistema.³¹¹

Assim, a “ergonomia integra os conhecimentos fisiológicos e psicológicos, quando estuda o homem em situação real de trabalho, para identificar os elementos críticos sobre a saúde e a segurança originados nestas situações, e, a partir daí, elabora recomendações de melhoria das condições de trabalho, bem como desenvolve instrumentos pedagógicos para qualificar os trabalhadores³¹²”.

Menciona OLIVEIRA o seguinte conceito:

Para ANTOINE LAVILLE, a ergonomia pode ser definida como o conjunto de conhecimento a respeito do desempenho do homem em atividade, a fim de aplicá-los à concepções das tarefas, dos instrumentos, das máquinas e dos sistemas de produção. Para MURIEL, ergonomia é o conjunto de conhecimentos científicos relativos ao homem e necessário para os engenheiros conceberem ferramentas, máquinas e conjuntos de trabalho que possam ser utilizados com o máximo de conforto, segurança e eficiência. Utilizam-se conhecimentos de antropometria, de fisiologia, de psicologia e de sociologia.³¹³

Cada ser humano possui conflitos internos, suas ambivalências e, portanto, executa tarefas iguais de maneiras diferentes. Cabe ao profissional da ergonomia realizar um acompanhamento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, objetivando solucionar problemas relacionados com a segurança, saúde, conforto e eficiência. Neste sentido, a lição de MENDES:

Para se entender o que é o trabalho de uma pessoa é necessário observar e analisar o desenrolar de sua atividade em situações reais, em seu contexto, procurando identificar tudo o que muda e faz o trabalhador tomar microdecisões a fim de resolver os pequenos mas recorrentes problemas do cotidiano da produção. Estas situações são tão numerosas, e dependentes das circunstâncias, que os trabalhadores as esquecem tão logo o que as motivou desaparece. Por esta razão, a análise ergonômica do trabalho requer um longo tempo de observação, acompanhando o trabalhador durante a realização de suas tarefas e em situações variadas.³¹⁴

³¹¹ ABERGO. Associação Brasileira de Ergonomia. Disponível em: <[HTTP://www.abergo.org.br/oqueeergonomia.htm](http://www.abergo.org.br/oqueeergonomia.htm)>. Acesso em 12 jul 2012.

³¹² MENDES, René. Patologia do Trabalho. 2° ed. São Paulo: LTr, 2005, p 1776.

³¹³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p 99.

³¹⁴ MENDES, René. *Op. cit.*, p 1781.

Tratando-se de uma disciplina orientada para uma abordagem sistêmica de todos os aspectos da vida humana do trabalhador, é preciso que ergonomistas tenham uma abordagem integral de todo o campo de ação da disciplina, considerando seus aspectos físicos, cognitivos e organizacionais.

A Ergonomia Física “está mais relacionada com as características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e biomecânica em sua relação a atividade física. Os tópicos relevantes incluem o estudo da postura no trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbios músculo-esqueléticos relacionados ao trabalho, projeto de posto de trabalho, segurança e saúde.”³¹⁵

A Ergonomia cognitiva refere-se “aos processos mentais, tais como percepção, memória, raciocínio e resposta motora conforme afetem as interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema, sendo os tópicos relevantes o estudo da carga mental do trabalho”.³¹⁶

Já a Ergonomia Organizacional concerne à “otimização dos sistemas sóciotécnicos, incluindo suas estruturas organizacionais, políticas e de processos”.³¹⁷

Os ergonomistas atuam no ensino, instituições de pesquisa, órgãos normativos, prestação de serviços e no setor produtivo. E, além dos ergonomistas, existem muitos outros tipos de profissionais que aplicam os conhecimentos de ergonomia, tais como, desenhistas industriais, médicos de trabalho, enfermeiros, dentre outros.³¹⁸

Além do capítulo V, com o título “Da prevenção da fadiga” da CLT, as normas ergonômicas também estão disciplinadas na NR-17 do Ministério do Trabalho.

Conforme item 17.1 esta NR visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

³¹⁵ ABERGO. Associação Brasileira de Ergonomia. Disponível em: <[HTTP://www.abergo.org.br/oqueeergonomia.htm](http://www.abergo.org.br/oqueeergonomia.htm)>. Acesso em 12 jul 2012.

³¹⁶ Idem.

³¹⁷ Idem.

³¹⁸ DUL, Jan; WEERDMEESTER, Bernard. Ergonomia Prática. São Paulo: Blucher, 1995, p

O item 8.4 da NR 17 instituiu a chamada análise ergonomia do trabalho (AET), que nada mais é do que um método destinado a examinar a complexidade das relações de trabalho, avaliando e considerando a atividade como categoria mediadora de vários aspectos, como por exemplo: cargas de trabalho; tarefa; organização do trabalho; trabalho prescrito e trabalho real; constrangimentos; compromisso; sofrimento e prazer no trabalho.³¹⁹

A ergonomia jamais pode ser reduzida a simples medição de aparelhos e instrumentos, porque isso não resolve o problema. O sofrimento³²⁰, como experiência, participa como o agente do processo de adoecimento. A vivência do trabalhador é um elemento relevante em um estudo ergonômico, e não um elemento acessório.³²¹

Desta forma, conclui DUL e WEERDMEESTER, que “a ergonomia pode ser utilizada para solução de um grande número de problemas, como por exemplo, a redução do número de doenças advindas do labor e a prevenção de erros na atividade a ser desempenhada. Isto porque, as normas ergonômicas consideram adequadamente as capacidades e limitações de cada trabalhador, contribuindo para a prevenção de erros e garantido o melhor desempenho”³²².

Ainda, necessária a participação intensa do trabalhador, como sujeito, e não como objeto, em todo o processo de estudo do labor e venda de sua força de tarefa, pois “participar como sujeito implica ser ouvido e compreendido em espaços de diálogo, negociação, entendimento recíproco, nos quais existam fala e escuta autêntica. Compreender vai além de registrar as posturas e dimensões do mobiliário, que também são muito importantes, mas devem ser avaliadas com outros aspectos mais complexos da atividade de trabalho.”³²³

³¹⁹ BOUYER, Gilbert Cardoso. Entre o número e a vivência: qual ergonomia praticar. (org) SZNELWAR, Laerte Idal. Saúde dos Bancários, 1ª. Ed. São Paulo: Publisher, 2011 p 187.

³²⁰ Em maior ou menor grau, o sofrimento sempre está presente no trabalho. O que também permite ao sujeito se proteger contra o adoecimento são as possibilidades de transformar o sofrimento em prazer. (BOUYER, Gilbert Cardoso. *Op. Cit.*, p 195)

³²¹ BOUYER, Gilbert Cardoso. *Op. Cit.*, p 193.

³²² DUL, Jan; WEERDMEESTER, Bernard. Ergonomia Prática. São Paulo: Blúcher, 1995, p 35.

³²³ BOUYER, Gilbert Cardoso. *Op cit.*, p 189.

Aliado a este aspecto, necessária uma reengenharia empresarial, com mudanças específicas na gestão, possibilitando qualidade ao trabalho e um meio ambiente saudável ao trabalhador brasileiro.

3.6. A NECESSÁRIA ALTERAÇÃO DO MODO DE GESTÃO EMPRESARIAL

Diante da preocupação do tema e o crescente número de trabalhadores bancários adoecidos em razão das atividades e dos problemas encontrados, as instituições bancárias adotaram algumas estratégias para minorar a problemática apresentada e, conseqüentemente, na tentativa de diminuição das demandas e condenações na Justiça do Trabalho.

A implementação de ouvidorias, treinamentos e promoção da saúde mediante a inserção de rigorosos programas de controle médico e saúde ocupacional e de prevenção de riscos ambientais minimizam situações de doença ocupacional, se respeitados na sua integralidade.

Entretanto, não basta simplesmente que os bancos tenham CIPA, SESMT, PPRA, PCMSO e LTCAT, para que o problema esteja completamente resolvido, sendo urgente uma readequação dos modos de gestão e organização nas instituições financeiras.

Principalmente porque é crescente o número de empregados bancários adoecidos em razão de problemas psicológicos e transtornos mentais. Referidos problemas organizacionais são fatores que podem vir a propiciar condições para o surgimento de doenças, exemplificativamente indicados na lista de doenças relacionados ao labor do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), tais como: “a) transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool (alcoolismo crônico relacionado com o trabalho - F10.2); b) episódios depressivos (F32); c) Reações ao “Stress” grave e transtornos de adaptação (F43) estado de “Stress” Pós-Traumático (F43.1); d) outros transtornos neuróticos especificados (inclui “Neurose Profissional” - F48.8); e) transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos (F51.2); f)

sensação de estar acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “síndrome do esgotamento profissional” - Z73.0)” .³²⁴

O mesmo documento informa as principais circunstâncias para o surgimento dos transtornos mentais relacionadas ao labor no interior das empresas, como por exemplo: problemas relacionados com o emprego e com o desemprego, condições difíceis de trabalho, circunstância relativa às condições de trabalho, dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho), mudança de emprego, ameaça de perda de emprego, ritmo de trabalho penoso, desacordo com patrão e colegas de trabalho, má adaptação à organização do horário de trabalho (trabalho em turnos ou trabalho noturno).

Diante deste quadro, importante a condução de rigorosos programas de reabilitação tendo o objetivo de resgatar a autoestima e a convivência profissional e social dos funcionários afastados das suas atividades diárias, como também identificar nos bancos atividades compatíveis com a capacidade de trabalho do indivíduo e treiná-lo para exercer uma nova função de forma progressiva e sem prejuízo a sua saúde, priorizando a liberdade profissional e a sensação de cooperação entre todos os empregados.

Além disso, propiciar canais de denúncia efetivos sobre fatos envolvendo assédio moral e sexual, além de treinamento dos gestores para inibir referidas práticas de perseguições e eliminar a prática de avaliação individual do trabalhador mediante preenchimento de relatórios.

Em tais formas de gestão há separação entre o trabalho intelectual e o manual, contando com uma estrutura hierarquizada, rígida, autoritária e inflexível, cabendo aos trabalhadores bancários apenas o desempenho daquela função para a qual foi contratado.

Este tipo de orientação levou os investigadores em psicodinâmica do trabalho e chamarem a atenção para o trabalho coletivo e para a questão das possibilidades de cooperação. Efetivamente, as investigações em psicodinâmica do trabalho dos últimos dez anos demonstram que a introdução e rápida generalização dos métodos de avaliação individual do

desempenho levada a cabo pelas ciências da gestão tem um papel de primeiro plano na destruição das possibilidades de trabalho coletivo de cooperação e de solidariedade. Sendo assim, estes métodos de organização do trabalho estão implicados nos processos de servidão voluntária e de deterioração da saúde mental no trabalho. No lugar da ajuda e da solidariedade, a solidão e o medo invadem o mundo do trabalho.³²⁵

Estudos demonstram três grandes mudanças para explicar a “epidemia” de deterioração no mundo organizacional do trabalho: a) Privilegiar a gestão em detrimento do trabalho; b) A generalização da avaliação individual de desempenho; c) A “qualidade total”.³²⁶

Para a mudança do cenário apresentado, necessária uma maior aproximação da tarefa laboral que propicia a construção política da relação de trabalho, possibilitando maior liberdade aos indivíduos nas suas atividades diárias, como também o trabalho coletivo e a possibilidade de cooperação mútua.

Por fim, relevante para uma melhora da gestão bancária o respeito à legislação trabalhista, em todos os seus aspectos. Situações indiscriminadas, de utilização das exceções dos artigos 62 e 224 da CLT, inserindo trabalhador em um cargo de confiança inexistente acabam por expor o empregado a riscos desnecessários prejudicando consideravelmente a sua saúde mental.

Por estas razões apresentadas, importante o aspecto preventivo nas instituições bancárias e, principalmente, a alteração da própria gestão empresarial, diligenciando situações de risco, respeitando a legislação pátria para promover um meio ambiente saudável entre todos os trabalhadores.

³²⁵ DEJOURS, Christophe. Psicopatologia do trabalho – psicodinâmica do trabalho. Uma plataforma virtual sobre o trabalho real. v. VII, nº 1. Laboreal, 2011 p 15.

³²⁶ Disponível em: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/1005/100512340010.pdf>> Acesso em: 04 jul 2012.

4 CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A forma dos meios de produção em detrimento da própria segurança e saúde da pessoa humana trabalhadora é fato que vem sendo experimentado ao longo da sociedade moderna por um direito capitalista do trabalho.

Esse direito capitalista e a organização científica do trabalho alteraram sequencialmente o ritmo de trabalho, com consequência direta à saúde e a qualidade de vida do trabalhador brasileiro, que coloca diariamente a sua força à disposição daquele que havia, mediante o pagamento de um salário, comprado não apenas o seu trabalho em si como fator de produção, mas também o seu tempo.

A evolução industrial deu origem à divisão do trabalho, que contribuiu para novas gestões empresariais, com extensa divisão e fragmentação do processo produtivo com dissociação do homem trabalhador ao resultado da atividade econômica que desenvolve.

A própria gestão criou um mecanismo de afastamento do trabalhador dos elementos de criação, acarretando seu isolamento dentro de um ambiente coletivo, não o deixando usufruir do resultado de seu esforço laborativo.

As conquistas da classe trabalhadora introduziram novas mentalidades, sedimentando bases sólidas para o pleno exercício do direito fundamental a saúde, com previsibilidade de proteção do risco ou de qualquer condição perigosa.

A questão da preservação do meio ambiente do trabalho sadio está intimamente relacionada aos conceitos de segurança e da saúde do trabalhador, devendo ser reconhecida como um direito fundamental, já que o artigo 225 da Constituição Federal de 1988 contemplou a proteção do meio ambiente do trabalho como um direito a vida.

Além da proteção física e mental do trabalho, com a eliminação dos fatores de risco, a norma constitucional também assegurou o direito a um bem-estar com qualidade de vida no próprio trabalho.

A carta magna discorre ainda, a respeito da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano, com o fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

A questão da valorização social do trabalho, bem como a presença do princípio da prevenção, da precaução, do desenvolvimento sustentável, da responsabilidade e da dignidade humana como vetores deste pensar, tem significado no capítulo da Seguridade Social, com contexto no trabalho garantido, mediante políticas sociais e econômicas que visem a redução do risco de doenças com acesso universal e igualitário nas ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Em que pese no Brasil exista normas de segurança e proteção à saúde do trabalhador, importante as ratificações das Convenções Internacionais, que tem como objetivo abordar as questões e buscar soluções que permitam a melhoria das condições de trabalho ao redor do mundo em que vivemos, principalmente em relação à boa qualidade de vida dos trabalhadores, concedendo saúde e segurança no meio ambiente de trabalho.

Atualmente, a categoria dos bancários é uma das mais atingidas em relação a transtornos mentais graves, em um meio ambiente de trabalho precário e inseguro na sua forma de gestão empresarial.

Atribui a esse problema algumas mudanças introduzidas nas políticas e nas gestões dos Bancos, como também nos salários, preferência nas admissões, na alta rotatividade de trabalhadores, cobranças e avaliações individuais, tudo em comparação ao desempenho do sistema financeiro, que poderia ser utilizado para uma melhora no meio ambiente, proporcionando uma qualidade de vida mais significativa aos seus trabalhadores.

Entretanto, a gestão empresarial privilegia situações de risco ambiental, como por exemplo, metas e avaliações individuais de desempenho, que deterioram demasiadamente o meio ambiente de trabalho, tornando empregados disciplinados, alienados e com forte tendência competitiva, desrespeitando a cooperação e a solidariedade entre os indivíduos.

Os empregados de uma forma geral têm a saúde e a qualidade de vida influenciada pelo ambiente de trabalho, muitas vezes as pressões psicológicas sofridas, o layout inadequado dos postos de trabalho e os agentes agressivos ambientais contribuem parcialmente ou até mesmo totalmente para a deterioração da saúde física ou mental do trabalhador, acarretando o seu afastamento ou até mesmo a uma aposentadoria precoce por incapacidade, sendo estudado pela psicopatologia e psicodinâmica do trabalho.

Como lembra seu principal protagonista ao se propor a normalidade como objeto essencial, a psicodinâmica do trabalho abriu um caminho para perspectivas mais corajosas, não abordando apenas o sofrimento, mas, ainda, o prazer no trabalho: não mais somente o homem como instrumento único na engenharia do pensamento, mas o trabalho; não mais apenas a organização do trabalho, mas as situações em que envolvem efetivamente o trabalho, principalmente nos detalhes de sua dinâmica interna.

Tal fato por si retrata a necessidade de uma revolução mais sistemática da gestão empresarial, com aspecto de melhorias e mudanças nas condições do trabalho organizacional, incluindo a prevenção mental do trabalhador por meio do instituto jurídico da responsabilidade civil, das tutelas inibitórias e no dever de manter situações efetivas de defesa ao meio ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

ABERGO. **Associação Brasileira de Ergonomia**. Disponível em: <[HTTP://www.abergo.org.br/oqueeergonomia.htm](http://www.abergo.org.br/oqueeergonomia.htm)>. Acesso em 12 jul 2012.

ALVES, Gláucia Correa Retamozo Barcelos. Sobre a dignidade da pessoa. *In*: MARTINS-COSTA, Judith (Org.). **A reconstrução do direito privado**: reflexo dos princípios, diretrizes e direitos fundamentais constitucionais no direito privado. São Paulo: RT, 2002.

ANDRADE, Laura Martins Maia de. **Meio Ambiente do Trabalho e Ação Civil Pública Trabalhista**. São Paulo, Ed. Juarez de Oliveira, 2003.

AROSHENA, José Fernando Lousada. **Acidentes de Trabalho e Riscos Psicossociais**. Vol. 72, nº6. Revista LTr, São Paulo

ARAUJO, Clara de. ROLO, Duarte. **Psicodinâmica e psicopatologia do trabalho**. Uma plataforma virtual sobre o trabalho real. v. VII, nº 1. Laboreal, 2011.

ARAUJO, Gisele Ferreira de. **Meio Ambiente do Trabalho – Aspectos Teóricos**. In DARCANCHY, Mara Vidigal (Coord.) Responsabilidade social nas relações laborais. São Paulo: LTr, 2007

ASSAD, Terezinha L. P. **A indenização devida ao acidentado do trabalho**. *Revista de Previdência Social*, v. 20, n.183, 1996.

BARACAT, Eduardo Milléo. **A Boa-fé no Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Hermenêutica Jurídica Ambiental**. São paulo: Saraiva, 2011.

BOLTANSKI, Luc. CHIAPELLO, Eve. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

BOUYER, Gilbert Cardoso. **Entre o número e a vivência: qual ergonomia praticar?** (org) SZNELWAR, Laerte Idal. Saúde dos Bancários, 1ª. Ed. São Paulo: Publisher, 2011.

BRUNO, Walcir Previtale. **Bancários não são máquinas**. (org) SZNELWAR, Laerte Idal. Saúde dos Bancários, 1ª. Ed. São Paulo: Publisher

CANÇADO, Patrícia; NEVES, Maria Laura. **Quando o chefe vira Réu**. *Revista Época*, 27 set. 2004, nº 332, Caderno Época negócios, p. 8-11.

CAMPOS, Arnaldo. CIPA, **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**; Uma nova abordagem. 9ª. edição. São Paulo: Senac, 2005.

CESÁRIO, João Humberto. **Técnica processual e tutela coletiva de interesses ambientais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2012.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 4ª. Ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3ª. Ed. São paulo: LTr, 2008.

_____. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2ª. Ed – São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Inovações na legislação trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto**. São Paulo: LTr, 2002.

DEJOURS, C. **Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho**. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.) *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Paralelo 15 / Editora Fiocruz, 2004.

_____. **A loucura do Trabalho**. Oboré, Cortez Editora 5ª. Ed, 1997.

_____. **O fator Humano**. 4ª. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

_____. **Psicopatologia do trabalho – psicodinâmica do trabalho. Uma plataforma virtual sobre o trabalho real**. v. VII, nº 1. Laboreal, 2011.

_____. **Trabalho, Tecnologia e Organização** (org.)
SZNELWAR, Laerte Idal. MASCIA, Fausto Leopoldo. Avaliação do Trabalho
Submetida à prova do Real – Crítica aos fundamentos da avaliação. São Paulo:
Blucher, 2008.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho: o que fazer?**
Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo:
LTr, 2004.

DERANI, Cristiane. **Direito Ambiental Econômico**. São paulo: Editora Saraiva, 3ª
edição 2008

DIEESE – **A geração de riquezas no setor bancário e seu impacto na renda do
trabalho**. Nota Técnica - Ano 75 de setembro de 2008 p 3. Disponível em:
<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec75valorAdicionado.pdf> Acesso em 19
nov 2011.

DIEESE – **Admissões e Demissões no Sistema Bancário**. Nota Técnica nº 8 –
Ano 3 de Fevereiro de 2011 p 2. Disponível em:
<http://www.dieese.org.br/ped/bd/mercado trab.xml>. Acesso em: 12 out 2011.

DIEESE – **Desempenho por Região Geográfica**. Nota Técnica nº 8 – Ano 3 de
Fevereiro de 2011 p 3. Disponível em:
<http://www.dieese.org.br/ped/bd/mercado trab.xml>. Acesso em: 12 out 2011.

DIEESE – **Faixa de Remuneração**. Nota Técnica nº 8 – Ano 3 de Fevereiro de 2011 p 2. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/ped/bd/mercado trab.xml>. Acesso em: 12 out 2011.

DIEESE – **Lucro dos bancos**. Nota Técnica. Nota Técnica nº 18 – Ano 5 de Abril de 2006 p 4. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec18lucroDosBancos.pdf> Acesso em 16 nov 2011.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 22ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DUL, Jan; WEERDMEEESTER, Bernard. **Ergonomia Prática**. São Paulo: Blúcher, 1995.

FERNANDES, Fábio Assis F de. **Direitos Humanos e Direito do Trabalho. Meio ambiente do Trabalho e a Dignidade do Cidadão Trabalhador** – Coordenadores Flávia Piovesan e Luciana Paula Vaz de Carvalho. São Paulo: Atlas, 2010,

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 8ª. edição. São Paulo: Saraiva, 2007

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental**. 6ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2000.

FONSECA da, Máira S. Marques. **Redução da jornada de trabalho como questão naturalmente controversa**: Argumentos para o debate. *In* Wilson Ramos Filho (org). Trabalho e Regulação no Estado Constitucional – coleção Miranda a Bombordo. Curitiba: Juruá, 2010.

FROST, Peter J. **Emoções tóxicas no trabalho**. São Paulo: Futura, 2003.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho. Direito, Segurança e Medicina do Trabalho**. 3ª. edição. São Paulo: Método, 2011.

GAZETA DO POVO – 02/08/2011 – Acesso em: 10.05.2011. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/conteudo.phtml?tl=1&id=1153396&tit=Brazil-escapa-de-onda-de-cortes-feita-pelo-HSBC>>

GEMIGNANI, Teresa Aparecida Asta. GEMIGNANI, Daniel. **Meio Ambiente de Trabalho. Precaução e Prevenção. Princípios Norteadores de um novo Padrão Normativo**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região. Março de 2012. p. 30. Disponível em: (http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-1236.pdf) Acesso em: 18 mar 2012.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana**, no contexto da globalização Econômica. São Paulo, LTr, 2005.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 3ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

GROTT, João Manuel. **Meio Ambiente do Trabalho**, Prevenção: A Salvaguarda do Trabalhador. Curitiba: Juruá, 2003.

GUEVARA RAMÍREZ, Lydia. **Tratamento do assédio psicológico, do estresse e do burnout como acidentes de trabalho**. Tradução de Cylene Dantas da Gama. Disponível em: <www.serrano.neves.nom.br/cgd/012001/012001008.pdf> Acesso em 11.out. 2010.

GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.); VILLATORE, Marco Antonio César. Rerum Novarum: **Estudos em homenagem aos 120 anos de Encíclica Papal**. RAMOS FILHO, Wilson. AHMAD ALLAN, Nasser. A Doutrina Social da Igreja e o Corporativismo: A Encíclica Rerum Novarum e a Regulação do Trabalho no Brasil. Curitiba: Juruá, 2011.

_____. A OIT e o **Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Elaborado no instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

IHERING, Rudolf Von. **A luta pelo direito**. 2ª. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

JUAN CARLOS, Monedero. **Empresas de Producción Social – Intrumento para el Socialismo Del Siglo XXI**. Venezuela: Centro Internacional Miranda, 2006.

LEDUR, José Felipe apud MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **As implicações recíprocas entre o meio ambiente e o custo social do trabalho**. Revista LTr – Legislação do Trabalho. v. 70, nº 6. São Paulo: LTr p 689.

LIMA, Maria Elisabeth Antunes. **Os problemas de saúde na categoria bancária: Considerações acerca do estabelecimento do Nexo Causal** – Boletim da Saúde, v. 20 – nº 1, Porto Alegre: Jan/Jun 2006.

MACHADO. Sidnei. **O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2006.

MAÑAS, Christian Marcello. **Redução da jornada de trabalho e sua (in)viabilidade no combate ao desemprego**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná. Curitiba: Síntese, v. 35, n. 33, 2001.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Tutela inibitória (individual e coletiva)**. 5ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

MELO, Raimundo Simão. **Bancário: Trabalho penoso, adicional devido e demais responsabilidades legais do empregador ou tomador de serviço.** Saúde dos Bancários – organização Laerte Idal Sznelwar, 1ª. Ed. – São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011.

MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador.** 3ª. edição. São Paulo: LTr, 2008.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental.** São Paulo: LTr, 2001.

MERLO, Alvaro Roberto Crespo. **Psicodinâmica do trabalho.** In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (Org.). Saúde Mental e Trabalho: Leituras. Petrópolis: Vozes, 2002.

MENDES, René. **Patologia do Trabalho.** 2º ed. São Paulo: LTr, 2005.

MONEDERO, Juan Carlos. **Empresas de Producción Social** – Instrumento para el Socialismo Del Siglo XXI. Venezuela: Centro Internacional Miranda, 2006.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional** - 13. ed. - São Paulo: Atlas, 2003.

MORAES, Maria Celina Bodin. **O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo.** In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

MORAIS, Mônica Lauzid de. **O direito à saúde e a segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa.** São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho.** in Revista LTr, v. 63, nº 5, 1999.

NEVES, Sylvia Malatesta das. **Reestruturação produtiva, reorganização da força de trabalho e desenvolvimento tecnológico no capitalismo contemporâneo – desafios ao direito do trabalho.** in: RAMOS FILHO, Wilson. (coord) Trabalho e Regulação – As lutas sociais e as condições materiais da democracia. Belo Horizonte: Forum, 2012.

NORONHA, Fernando. **Direito das Obrigações: fundamentos do direito das obrigações. Introdução a responsabilidade civil.** São Paulo: Saraiva, 2003.

NUNES, Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.** São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador.** São Paulo, Ed LTr, 5ª. edição, 2010,

_____. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional.** São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador.** São Paulo: LTr, 2002.

PASSOS, José Joaquim Calmon de *apud* BESTER, Gisela Maria. **Da discriminação racial nas relações.**

PAPARELLI, Renata. **Desgaste mental de bancários no mundo das fusões.** Saúde dos Bancários – organização Laerte Idal Sznelwar, 1ª. Ed. – São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011 p 238.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional.** 2ª. edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

POZZOLO, Paulo Ricardo. **Ação inibitória no processo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

RAMÍREZ, Lydia Guevara. **Tratamento do assédio psicológico, do estresse e do burnout como acidentes de trabalho.** Tradução de Cylene Dantas da Gama. Acessado _____ em _____ 11.10.2010: <http://www.serrano.neves.nom.br/cgd/012001/012001008.pdf>.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: uma crítica ao modelo de relações de trabalho no Brasil.** São Paulo: LTr, 2012.

ROCHA, Júlio de César de Sá Rocha. **Direito da Saúde.** São Paulo: LTr, 1999.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Elementos de Direito Ambiental**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

ROSEN, George. **Uma História da Saúde Pública**. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1994,

RUPRECHT, Alfredo J. *apud* ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

SCLIAR, Moacyr. **História do Conceito de Saúde**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/physis/v17n1/v17n1a03.pdf>. Acesso em 07 maio 2012.

SILVA, Américo Luís Martins da. **Direito do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 24^a. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

SILVA, Jose Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2003, 4^a. edição,

SACHS, Ignacy. **Rumo à ecossocioeconomia: teoria e prática do desenvolvimento**. São Paulo: Cortez, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2006.

SIMM, Zeno. **O acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Os Princípios do Direito do Trabalho e sua negação por alguns posicionamentos jurisprudenciais**. *In*: COUTINHO, Grijalbo Fernandes, MELO FILHO, Hugo Cavalcanti, SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, FAVA, Marcos Neves. *O Mundo do Trabalho: leituras críticas da jurisprudência do TST: em defesa do Direito do Trabalho*, V. 1, São Paulo:LTr, 2009.

STOCO, Rui. **Responsabilidade Civil e a sua Interpretação Jurisprudencial**. 6ª. Ed. São Paulo: RT, 2004.

SZNELWAR, Laerte Idal. PEREIRA, Luciano. Bancário: **Trajetórias de trabalhadores bancários – entre o sonho e o real do sofrimento patogênico**. Saúde dos Bancários – organização Laerte Idal Sznelwar, 1ª. Ed. – São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011.

TEIXEIRA, Sueli. **A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho**. Revista LTr, vol. 73, nº 5, maio 2009.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho III**. São Paulo: LTr, 2009.

UCHIDA, S., SZNELWAR, L. I.I. BARROS, J.O., LANCMAN, S. **O trabalhar em serviços de saúde mental: entre o sofrimento e a cooperação.** v. VII, nº 1. Laboreal, 2011.

VENOSA, S. de S. **Direito Civil: responsabilidade civil.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela Viana. **Manual Prático das Relações Trabalhistas.** 10ª. Ed. São Paulo: LTr, 2009.

ANEXO A – TABELAS

TABELA 1

Expansão do emprego (%) por região natural
Brasil – Janeiro a Dezembro de 2010

Região do País	Nº Trab. em dez/2009 (1)	Saldo de emprego em 2010	Expansão do emprego
Norte	15.504	981	6,33%
Nordeste	55.496	1.785	3,22%
Sudeste	278.239	16.065	5,77%
Sul	69.410	3.097	4,46%
Centro-Oeste	43.515	2.104	4,84%
Total	462.164	24.032	5,20%

Fonte: MTE. Caged

Elaboração: Diesse. Subseção Confrac-Cut

Nota: 1) Dados extraídos da RAIS 2009

TABELA 2

Admitidos, desligados e remuneração média por região natural
Brasil – Janeiro a Dezembro de 2010

Grau de Escolaridade	Admit.	Part.%	Remun. Média em R\$	Deslig.	Part.%	Remun. Média em R\$	Saldo	Dif. % da Rem. Média
Norte	1.869	3,25%	1.539,95	888	2,66%	2.641,59	981	-41,70%
Nordeste	4.534	7,89%	1.712,14	2.749	8,23%	2.967,06	1.785	-42,29%
Sudeste	39.195	68,22%	2.383,85	23.130	69,21%	3.670,33	16.065	-35,05%
Sul	7.452	12,97%	1.894,12	4.355	13,03%	3.352,46	3.097	-43,50%
Centro-Oeste	4.400	7,66%	1.704,89	2.296	6,87%	3.103,66	2.104	-45,07%
Total	57.450	100,00%	2.187,86	33.418	100,00%	3.504,78	24.032	-37,57%

Fonte: MTE. Caged

Elaboração: Diesse. Subseção Confrac-Cut

TABELA 3

Admitidos, desligados e remuneração média por nível de escolaridade
Brasil – Janeiro a Dezembro de 2010

Grau de Escolaridade	Admit.	Part.%	Remun. Média	Deslig.	Part.%	Remun. Média	Saldo	Dif. % da Rem.
----------------------	--------	--------	--------------	---------	--------	--------------	-------	----------------

			em R\$			em R\$		Média
Analfabeto	1	0,00%	980,00	1	0,00%	1.725,00	0	-43,19%
5º ano incompleto	61	0,11%	1.350,16	10	0,03%	1.672,00	51	-19,25%
5º ano completo	8	0,01%	1.537,75	14	0,04%	1.001,71	-6	53,51%
6º a 9º completo	11	0,02%	1.433,64	54	0,16%	2.231,28	-43	-35,75%
Fund. completo	35	0,06%	4.121,54	209	0,63%	3.412,63	-174	20,77%
Médio incompl.	503	0,88%	620,71	1.552	4,64%	2.265,43	-1.049	-72,60%
Médio completo	12.097	21,06%	1.407,92	3.412	10,21%	2.409,45	8.685	-41,57%
Superior incompl.	20.487	35,66%	1.396,80	7.882	23,59%	2.248,84	12.605	-37,89%
Superior compl.	24.247	42,21%	3.277,81	20.284	60,70%	4.278,95	3.963	-23,40%
Total	57.450	100,00%	2.187,86	33.418	100,00%	3.504,78	24.032	-37,57%

Fonte: MTE. Caged

Elaboração: Diesse. Subseção Contraf-Cut

TABELA 4

Admitidos, desligados e remuneração média por gênero

Brasil – Janeiro a Dezembro de 2010

Gênero	Admit.	Part.%	Remun. Média em R\$	Deslig.	Part.%	Remun. Média em R\$	Saldo	Dif. % da Rem. Média
Masculino	29.047	50,56%	2.534,52	17.750	53,12%	4.049,92	11.297	-37,42%
Feminino	28.403	49,44%	1.833,35	15.668	46,88%	2.887,21	12.735	-36,50%
Total	57.450	100,00%	2.187,86	33.418	100,00%	3.504,78	24.032	-37,57%

Fonte: MTE. Caged

Elaboração: Diesse. Subseção Contraf-Cut

TABELA 5

Remuneração média em R\$ dos admitidos e desligados por gênero

Brasil – Janeiro a Dezembro de 2010

Bancários	Masculino	Feminino	Dif. % da Remuneração Média
Admitidos	2.534,52	1.833,35	-27,66%
Desligados	4.049,92	2.887,21	-28,71%

Fonte: MTE. Caged

Elaboração: Diesse. Subseção Contraf-Cut

TABELA 6

Admitidos, desligados e remuneração média por ocupação

Brasil – Janeiro a Dezembro de 2010

Ocupação	Admit.	Remuner.	Deslig.	Remuner.	Saldo	Dif. % da
----------	--------	----------	---------	----------	-------	-----------

		Média em R\$		Média em R\$		Rem. Média
Gerentes	3.992	6.187,49	5.269	5.668,77	-1.277	9,15%
Profissionais de consultoria e comercialização de serviços	3.230	3.511,95	4.383	3.269,94	-1.153	7,40%
Supervisores	315	5.019,79	1.349	3.345,55	-1.034	50,04%
Diretores	266	17.655,41	311	18.107,34	-45	-2,50%
Operadores de telemarketing	1.350	1.031,00	376	1.364,69	974	-24,45%
Agentes, assistentes e auxiliares administrativos	6.200	1.441,99	4.070	1.755,16	2.130	-17,84%
Escriturários	34.454	1.319,19	11.432	2.595,97	23.022	-49,18%
Outros	7.643	3.609,54	6.228	4.085,38	1.415	-11,65%
Total	57.450	2.187,86	33.418	3.504,78	24.032	-37,57%

Fonte: MTE. Caged

Elaboração: Diesse. Subseção Contraf-Cut

Nota: 1) Famílias de ocupação da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)

TABELA 7

Admitidos e remuneração média por tipo de admissão

Brasil – Janeiro a Dezembro de 2010

Tipo de Admissão	Admitidos	Participação %	Rem. Média (em R\$)
Admissão por primeiro emprego	21.881	38,09%	2.174,86
Admissão por reemprego	34.720	60,44%	2.227,34
Admissão por reintegração	146	0,25%	2.920,15
Contrato de trabalho por prazo determinado	703	1,22%	490,82
Total	57.450	100,00%	2.187,86

Fonte: MTE. Caged

Elaboração: Diesse. Subseção Contraf-Cut

TABELA 8

Desligados e remuneração média por tipo de desligamento

Brasil – Janeiro a Dezembro de 2009

Tipo de Admissão	Admitidos	Participação %	Rem. Média (em R\$)
Desl. por demissão s/ justa causa	16.786	55,89%	3.866,75
Desli. por demissão c/ justa causa	1.257	4,19%	2.773,50
Desligamento a pedido	10.706	35,65%	3.186,00

Desligamento por término de contrato	182	0,61%	1.753,58
Desligamento por aposentadoria	587	1,95%	2.573,87
Desligamento por morte	235	0,78%	3.925,51
Término de contrato de trabalho por prazo determinado	281	0,94%	539,81
Total	30.034	100,00%	3.509,59

Fonte: MTE. Caged
Elaboração: Diesse. Subseção Contraf-Cut

TABELA 9

**Desligados e remuneração média por tipo de desligamento
Brasil – Janeiro a Dezembro de 2010**

Tipo de Admissão	Admitidos	Participação %	Rem. Média (em R\$)
Desligamento por demissão sem justa causa	14.056	42,06%	3.629,01
Desligamento por demissão com justa causa	992	2,97%	2.784,96
Desligamento a pedido	16.400	49,08%	3.639,18
Desligamento por término de contrato	298	0,89%	2.387,24
Desligamento por aposentadoria	596	1,78%	3.020,88
Desligamento por morte	228	0,68%	3.366,73
Término de contrato de trabalho por prazo determinado	848	2,54%	458,46
Total	33.418	100,00%	3.504,78

Fonte: MTE. Caged
Elaboração: Diesse. Subseção Contraf-Cut

TABELA 10

**Desligamentos a pedido e remuneração média por ocupação
Brasil – Janeiro a Dezembro de 2010**

Ocupação	Deslig. a pedido	Remuner Média em R\$	Total de desligados	Remuner Média em R\$	Saldo
Diretores	117	16.911,26	311	18.107,34	37,62%
Gerentes	1.958	5.939,28	5.269	5.668,77	37,16%

Supervisores	274	3.779,95	1.349	3.345,55	20,31%
Profissionais de comercialização e consultoria de serviços bancários	2.251	3.231,87	4.383	3.269,94	51,36%
Escriturários de serviços bancários	7.380	2.986,64	11.432	2.595,97	64,56%
Agentes, assistentes e auxiliares administrativos	1.342	2.219,81	4.070	1.755,16	32,97%
Outros	3.078	4.140,29	6.228	4.085,38	49,42
Total	16.400	3.639,18	33.418	3.504,78	49,08%

Fonte: MTE. Caged
Elaboração: Diesse. Subseção Contraf-Cut

TABELA 11

Distribuição do valor adicionado

Distribuição para:	(R\$ milhões)		
	Ano/ 2007 ¹	Ano/ 2006	Evolução Real ²
Recursos Humanos	45.510	36.662	18,8%
Salários e Honorários	24.620	20.181	16,8%
Encargos Sociais	12.310	10.090	16,8%
Benefícios	4.103	3.363	16,8%
Participações (funcionários e minoritários)	4.477	3.028	41,6%
Governo	33.212	23.977	32,6%
Despesas tributárias	12.015	9.135	25,9%
IRPJ e CSLL	11.964	7.274	57,5%
INSS sobre salário (22,5%)	9.233	7.568	16,8%
Líquido para Acionistas	58.176	31.851	74,9%
Dividendos distribuídos	14.627	8.256	69,6%
Lucro retido	43.881	24.768	69,6%
Prejuízos	(332)	(1.173)	79,4%
TOTAL	136.898	92.490	41,7%

Fonte: Austin Asis/Relatório Social dos Bancos 2007 - Febraban
Notas: (1) em 2007, os dados são de 150 bancos, contra 147 em 2006
(2) Valor deflacionado pelo IPCA/IBGE de 2007, igual a 4,46%

TABELA 12

**Discrição das remunerações no
Banco do Brasil**

Descrição da Remuneração	<u>Empregados</u> em 31.03.2010	<u>Dirigentes/ Cargos</u>	<u>Valor</u> em 31.03.2010
Menor Salário	1.416,00	Presidente	41.592,00
Maior Salário	25.247,10	Vice-Presidente	37.566,00
Salário Médio	4.567,70	Diretor	32.130,00

Fonte: Notas Explicativas às Demonstrações Contábeis – 1º trimestre 2010
Elaboração: DIEESE – Rede Bancários

TABELA 13

**Discrição das remunerações na
Caixa Econômica Federal**

Descrição da Remuneração	<u>Empregado</u> em 31.03.2010	<u>Administrador</u> em 31.03.2010
Menor Salário	1.160,00	22.573,00
Maior Salário	24.985,00	30.063,00
Salário Médio	4.364,00	26.969,00

Obs. 1: A CEF não possui remuneração variável baseada em ações e outros benefícios de longo prazo e não oferece benefícios pós-emprego aos seus administradores. Os benefícios pós-emprego estão restritos aos funcionários do quadro da CEF.

Fonte: Notas Explicativas às Demonstrações Contábeis – 1º trimestre 2010
Elaboração: DIEESE – Rede Bancários

TABELA 14

**Discrição das Remunerações na
Caixa Econômica Federal**

“Remuneração e outros benefícios do Pessoal da Administração”

Descrição	31.03.2010 (Em R\$ 1.000)
Benefícios de curto prazo	2.416
Proventos	2.061
Encargos Sociais	355

Obs. 2: Referem-se aos custos com remuneração e outros benefícios atribuídos ao pessoal chave da administração da CEF (Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Conselho Diretor e Comitê de Auditoria).

TABELA 15

**Discrição das remunerações no
Banco Bradesco
“Remuneração do pessoal-chave da Administração”**

1) Benefícios de curto prazo a administradores	31.03.2010 R\$ mil	2) Benefícios pós-Emprego	31.03.2010 R\$ mil
Proventos	35.639	Planos de previdência complementar	
Gratificações	30.068	contribuição definida	35.094
Contribuição ao INSS	14.688		
Total	80.395		35.094

3) Participação acionária	31.03.2010
• Ações ordinárias	0,74%
• Ações preferências	1,07%
• Total das ações	0,91%

Observações

1: O Bradesco não possui benefícios de longo prazo de rescisão de contrato de trabalho ou remuneração baseada em ações para seu pessoal chave da Administração.

2: Os membros do Conselho de Administração e da Diretoria possuíam em conjunto a seguinte participação acionária no Bradesco.

Fonte: Notas Explicativas às Demonstrações Contábeis – 1º trimestre 2010

Elaboração: DIEESE – Rede Bancários

TABELA 16

**Discrição das remunerações no
ITAÚ UNIBANCO HOLDIG
“Remuneração do pessoal-chave da Administração”**

Honorários dos Administradores	31.03.2010
Remuneração	56.229
Conselho de Administração	860
Administradores	55.369
Participações no Lucro	64.475
Conselho de Administração	2.500
Administradores	61.975
Contribuições dos Planos de Aposentadoria	3.214
Conselho de Administração	292
Administradores	2.922
Plano de Pagamento em Ações – Administradores	26.528

Total	150.446
--------------	----------------

Fonte: Notas Explicativas às Demonstrações Contábeis – 1º trimestre 2010. Valores em R\$ mil.
Elaboração: DIEESE – Rede Bancários

TABELA 17

Indicadores dos seis maiores Bancos extraídos de seus Balanços “Patrimonial e Despesas nos Exercícios de 2010/2009”

Contas Selecionadas do Patrimonial e Despesas no Exercício	Instituições		Financeiras			
	Banco 2010	Brasil 2009	Caixa 2010	Econômica 2009	Banco 2010	Bradesco 2009
Ativo Total	811.172	708.549	400.614	341.312	637.485	506.223
Patrimônio Líquido	50.441	36.119	15.437	13.144	48.514	42.551
Lucro Líquido	11.703	10.148	3.764	3.000	10.022	8.012
Despesas de Pessoal	13.020	11.838	9.954	9.141	9.302	7.966

Contas Selecionadas do Patrimonial e Despesas no Exercício	Instituições		Financeiras			
	Banco 2010	Itaú 2009	Banco 2010	Santander 2009	Banco 2010	HSBC 2009
Ativo Total	755.112	608.273	387.212	342.324	122.078	97.554
Patrimônio Líquido	60.879	50.683	64.851	64.493	7.791	7.118
Lucro Líquido	13.323	10.067	3.863	1.806	1.062	670
Despesas de Pessoal	12.822	12.092	5.021	4.862	2.035	1.835

Contas Selecionadas do Patrimonial e Despesas no Exercício	Instituições Financeiras		
	Total 2010	Total 2009	Varição 2010/09
Ativo Total	3.113.673	2.604.235	20%
Patrimônio Líquido	247.912	214.109	16%
Lucro Líquido	43.758	33.703	30%
Despesas de Pessoal	52.155	47.735	9%

Fonte: Demonstrações Contábeis Consolidadas
Elaboração: Dieese – Rede Bancários