# CENTRO UNIVERSITÁRIO AUTÔNOMO DO BRASIL – UNIBRASIL PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITOS FUNDAMENTAIS E DEMOCRACIA

### **PAULO ROBERTO KOEHLER SANTOS**

OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS E OS MÉTODOS DE GESTÃO DOS BANCOS

Curitiba

### **PAULO ROBERTO KOEHLER SANTOS**

# OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS E OS MÉTODOS DE GESTÃO DOS BANCOS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito, pelo Programa de Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia do Centro Universitário Autônomo do Brasil - Unibrasil.

Orientador: Professor Doutor Marcos Augusto Maliska.

Curitiba

### **RESUMO**

O objeto da presente dissertação é, a partir da ideia de que o trabalho é um direito fundamental e condição de existência social para o homem, analisar o modelo de gestão organizacional colocado em prática no setor bancário com o neoliberalismo, verificar suas peculiaridades, para assim compreender de que forma esta age e interfere na classe trabalhadora. Utilizando-se de conceitos da Psicodinâmica do Trabalho, pretende-se melhor compreender a reestruturação produtiva bancária que influencia diretamente no adoecimento físico e mental dos trabalhadores bancários.

**PALAVRAS-CHAVE:** Neoliberalismo. Reestruturação produtiva. Direitos fundamentais. Trabalhadores. Psicodinâmica do trabalho.

### **ABSTRACT**

The object of this dissertation is, based on the idea that work is a fundamental right and condition of social existence for man, to analyze the model of organizational management put into practice in the banking sector with neoliberalism, to verify its peculiarities, so understand how it acts and interferes with the working class. Using concepts from the Work Psychodynamics, it is intended to better understand the banking productive restructuring that directly influences the physical and mental illness of bank workers.

**KEYWORDS:** Neoliberalism. Productive restructuring. Fundamental rights. Workers. Psychodynamics of work.

### LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BCB Banco Central do Brasil

BNDES Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

**CLT** Consolidação das Leis do Trabalho

CNB Confederação Nacional dos Bancários

**CUT** Central Única dos Trabalhadores

**DIEESE** Departamento Intersindical de Estatística e Estudos

Socioeconômicos

FEBRABAN Federação Nacional dos Bancos

**HSBC** HSBC Bank Brasil S.A. – Banco Múltiplo

IDECLATRA Instituto Defesa da Classe Trabalhadora

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**IPCA** Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo

MTB Ministério do Trabalho

NR Norma Regulamentadora

OIT Organização Internacional do Trabalho

OMS Organização-Mundial-da-Saúde

ONU Organização das Nações Unidas

PEAI Plano Extraordinário de Aposentadoria Incentivada

PIDESC Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e

Culturais

**PNAD** Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

RAIS Relação Anual de Informações Sociais

SEEB CURITIBA Sindicato dos Trabalhadores Bancários e Financiários de

Curitiba e Região

**TST** Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

INTRO	DUÇAO										8
1. OS	MÉTO	os I	DE	GESTÃO	DOS	BANG	cos	NO	CONT	EXTO	DO
NEOLII	BERALISI	мо									12
1.1. ES	TADO DE	BEM-	ESTA	AR SOCIAI	LEOF	RENAS	CIMEN	NTO E	O LIB	ERALIS	SMO:
A DOU	TRINA NE	OLIBE	RAL.								12
1.2. 0 1	NEOLIBER	RALISM	10 C	OMO UMA	RACIC	NALID	ADE				26
1.3. A	REESTRU	JTURA	ÇÃO	PRODUT	IVA O	CORRI	DA NA	A DÉ(	CADA	DE 19	70 E
1980											33
1.4. A [	OOMINAÇ.	ÃO DA	SUB	JETIVIDAI	DE DO	TRABA	LHAD	OR			39
				STÃO DOS							
LUCRO	)										47
				ANCÁRIO,							
ORGA	NIZAÇÃO	BANC	ÁRIA	١							58
2.1. O [	DIREITO A	O TRA	ABAL	но сомо	DIREI	TO FUI	NDAM	ENTA	L		58
2.2. DII	REITO AC	CONT	ΓEÚD	O DO PRO	ÓPRIO	TRABA	ALHO	COM	O FAT	OR PAI	RA A
CONST	TRUÇÃO [	DA IDE	NTID	ADE PRO	FISSIO	NAL					65
				MENTAL							
				TAL À SAÚ							
2.5. O	TRABALH.	ADOR	BAN	CÁRIO BR	ASILEII	RO					84
2.6. C				BANCÁR							
3. A IN	ICOMPAT	BILID	ADE	DOS MÉT	rodos	DE G	ESTÃ	o do	S BAI	NCOS	COM
OS DIR	EITOS DO	OS TR	ABAL	HADORE	S BANG	CÁRIO	S				. 104
				ΓRABALΗC							
3.2. A	INEXISTÉ	ÈNCIA	DE	LAÇOS D	E SOL	IDARIE	DADE	, PEI	RTEN	CIMENT	OE
	•			PROFISS							
MÉTO	OOS NEOL	_IBER <i>A</i>	AIS D	E GESTÃO	DOS	BANCO	DS				110
3.3. AE	OECIME	NTO D	OS	TRABALH	ADORE	S SUE	3METI	DOS	AO M	ODELC	) DE
3.4. O	CASO DO	S BAN	CÁR	IOS EMPR	EGADO	OS DO	BANC	O HS	BC BA	NK BR	ASIL
S.A. – E	BANCO M	ÚLTIPL	_0								125

3.5.	PRECEDENTE	ES DO	TRIBUNAL	SUPERIOR	DO -	TRABALHO	SOBRE C
ASS	ÉDIO MORAL (	ORGANI	ZACIONAL F	PRATICADO	PELOS	S BANCOS	137
CON	ICLUSÃO						144
REF	ERÊNCIAS						147
ANE	XO I						
ANE	XO II						

### INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas do século XX, surge o debate sobre as mudanças ocorridas na sociedade como um todo e, em especial, no contexto do mundo do trabalho, com implicações sobre o sujeito empregado na relação entre o capital e o trabalho, sua identidade e suas relações sociais na contemporaneidade.

Desde a década de 1970, perceberam-se significativas mudanças econômicas no mundo todo e o capitalismo se apresenta como protagonista em uma era onde crises econômicas deram vez há uma reestruturação no modo de produção.

Na sociedade capitalista os valores básicos e essenciais aos seres humanos perdem a sua característica ontológica e dão uma valoração exacerbada ao capital e às relações mercantilizantes.

O neoliberalismo propõe a reestruturação produtiva e o modo de regulação em sistema de posicionamento global, o que afeta de forma direta a classe trabalhadora, inclusive, no que diz respeito a sua identidade, laços de solidariedade, pertencimento, cooperação e saúde.

O cerne da questão consiste em verificar como as pressões competitivas, marcadas pela lógica do curto prazo dos mercados financeiros, ou de um capitalismo financeirizado, reverberam no cotidiano dos trabalhadores que atuam em instituições bancárias.

A pesquisa sobre tais temas gerou a presente dissertação, a qual está vinculada ao programa de Mestrado em direito do Centro Universitário Autônomo do Brasil – UNIBRASIL, sendo a área de concentração em direitos fundamentais e democracia. O programa apresenta duas linhas de pesquisa: Constituição e condições materiais da democracia (linha 1) e Estado e concretização dos direitos: correlação e interdependências nacionais e internacionais (linha 2). Este trabalho está relacionado à linha um, uma vez que serão analisados os direitos fundamentais da classe trabalhadora no plano nacional (Constituição Federal).

O presente estudo pretende, a partir da ideia de que o trabalho é um direito fundamental e condição de existência social para o homem, analisar o modelo de gestão empresarial colocado em prática pelos bancos com o neoliberalismo e seus impactos ao trabalhador bancário.

O marco teórico estabelecido é o autor Christophe Dejours, em razão da obra clássica intitulada de "A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho", visto que o referido livro apresenta, com ideia central, o pressuposto de que a organização do trabalho exerce uma ação específica sobre o homem, cujo impacto é o aparelho psíquico.

O método de abordagem é o dedutivo, tendo em vista que primeiro será analisado os métodos de gestão praticados pelos bancos a fim de verificar a questão particularizada de interferência da organização do trabalho sobre a saúde do trabalhador bancário. Para tanto, esta dissertação se desenvolve em três capítulos.

No primeiro capítulo, abordar-se-á a questão da governança neoliberal para uma compreensão crítica das transformações recentes ocorridas nas últimas décadas na sociedade mundial, mais precisamente, desde a década de 1970. Houve significativas mudanças econômicas no mundo todo, onde algumas características do sistema internacional iniciadas no pós-segunda guerra entraram em crise e abriram espaço para um novo paradigma de comportamento econômico e social.

Nesse capítulo é abordado o surgimento do Estado de Bem-Estar Social a partir da adoção das ideias keynesianas, que se estruturavam e se baseavam em uma intervenção estatal na economia, mas sem atingir totalmente a vida da empresa privada. Após, discorrer-se-á sobre a perda de espaço dessas ideias para outro comportamento do sistema capitalista, o neoliberalismo. Apresenta-se, assim, a questão da governança neoliberal para uma compreensão crítica das transformações recentes ocorridas na vida dos trabalhadores, discorrendo-se sobre o objetivo principal da governabilidade neoliberal, neste trabalho entendido como a criação estratégica de condições que encorajam e exigem uma forma de subjetividade constituída como um interesse próprio e autônomo das pessoas para torná-las mais adaptadas e mais adequadas ao capitalismo globalizado, impondo uma nova racionalidade que busca normatizar todas as esferas da vida cotidiana.

A questão da reestruturação produtiva ocorrida a partir da década 1970 é vista aqui como um novo método de gestão, com a criação de um novo conjunto de discursos e práticas para legitimação do capitalismo. As novas formas de gestão que se apresentam como uma das características dessa reestruturação organizacional e tem um papel fundamental para a disseminação de valores, induzindo uma nova lógica de produção, consubstanciada em novos princípios norteadores da força produtiva, capazes de capturar a subjetividade operária dentro e fora das empresas,

com o objetivo de atingir maiores lucros. Por fim, discorre-se sobre os métodos de gestão empresarial empreendidos pela organização do trabalho bancário, que incentivam a competição e o individualismo em busca de maior rentabilidade econômica.

No capítulo segundo, o que se pretende é compreender as características que delimitam de quem se fala, ou seja, quem são os bancários brasileiros e qual a expectativa de seu futuro na instituição. Para tanto, utilizar-se-á de dados e informações reunidas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e pela Federal Nacional dos Bancos (FEBRABAN), o que nos permite ter uma visão mais ampla do setor em nosso país nas últimas décadas.

Os direitos fundamentais do trabalhador, considerados neste estudo como sendo: direito ao trabalho; direito ao conteúdo do próprio trabalho; direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e direito à saúde, à face da temática proposta, também serão abordados nesse segundo capítulo.

O direito ao trabalho será abordado enquanto um direito fundamental, como mediador central da dignidade humana e não corresponde apenas e tão somente o direito a um posto de trabalho. Um direito fundamental na medida em que não se pode conceber a dignidade da pessoa de modo que não contemple a relação com o trabalho, esse essencial para a autorrealização humana, condição de existência social e meio para construção da identidade. Abordar-se-á o direito ao conteúdo do próprio trabalho, entendido como meio para a reconstrução da dimensão central do direito fundamental ao trabalho, versando sobre uma dimensão positiva, no sentido de incluir parâmetros de conteúdo necessários à atividade, aos processos e principalmente à organização do trabalho.

O terceiro capítulo abordará o tema da centralidade do trabalho, essa entendida como indutor de saúde, de desenvolvimento profissional, de relações coletivas e de civilidade. O capítulo também discorrá sobre os efeitos deletérios da organização neoliberal produtiva bancária, a qual afeta de forma direta a classe trabalhadora em sua identidade, laços de solidariedade, pertencimento, cooperação e saúde. Por fim, será apresentada uma análise que se faz de uma pesquisa realizada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Curitiba e Região (SEEB - Curitiba), em conjunto com o Instituto

Defesa da Classe Trabalhadora (IDECLATRA), intitulada "Métodos de gestão e adoecimento dos trabalhadores: o caso dos bancários do HSBC em Curitiba".

O projeto, que teve por escopo pesquisar os efeitos dos novos métodos de gestão sobre as condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores da categoria bancária, serve, neste estudo, como elemento de constatação da prática do assédio moral organizacional como método de gestão que nega aos bancários ambiente sadio e equilibrado e trabalho digno.

O presente estudo, desta forma, busca dar uma nova visão ao tema dos efeitos decorrentes da reestruturação produtiva no setor bancário para o trabalhador, sob as bases do direito ao trabalho e dos conceitos trazidos pela psicodinâmica, objetivando, com isso, ressaltar aspectos de enorme impacto para a pessoa do trabalhador, para que esse, enquanto titular dos mais basilares direitos, possa ter sua dignidade garantida.

## 1. OS MÉTODOS DE GESTÃO DOS BANCOS NO CONTEXTO DO NEOLIBERALISMO

### 1.1. ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL E O RENASCIMENTO DO LIBERALISMO: A DOUTRINA NEOLIBERAL

A história econômica mundial indica a década de 1930 como aquela em que as teorias estabelecidas pelo liberalismo clássico, doutrina econômica que defendia a ideia de que o desenvolvimento econômico de uma nação estaria atrelado a um princípio de não intervenção do Estado na economia, perde força para o surgimento de outras que defendiam justamente a intervenção estatal como forma de conter o desequilíbrio da economia.

Após a Segunda Guerra, de acordo com Theotônio dos Santos, estendeu-se uma onda política liberal no mundo. O nacionalismo, o militarismo, o protecionismo, o racismo haviam conduzido o mundo a duas grandes guerras mundiais. Era o resgate da democracia política, do livre comércio, das doutrinas liberais de respeito às minorias<sup>1</sup>.

O mundo precisou criar uma nova situação para que não houvesse um retorno às condições críticas que ocasionaram a crise dos anos 1930. No plano econômico, eram reconhecidos os limites da economia liberal daquela época: inflação; falência de várias empresas; desemprego; tensões sociais. O liberalismo se mostrou ineficiente após a quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque, em 1929, e com a Grande Depressão que se seguiu.

Na década de 1930, John Maynard Keynes e Michal Kalecki desenvolveram novas teorias econômicas, Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda e Teoria da Dinâmica Econômica, respectivamente, "que melhor explicavam como trabalhar com sistemas econômicos e conferiram à política econômica muito mais eficácia na estabilização dos ciclos econômicos"<sup>2</sup>. Keynes revolucionou o pensamento econômico, opondo-se às ideias do liberalismo clássico no sentido de que o

<sup>2</sup> BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. A crise financeira global e depois: um novo capitalismo? In: **Novos Estudos Cebrap,** 86, p. 51-72, mar. 2010. Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0101-33002010000100003">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0101-33002010000100003</a>. Acesso em 17/08/2017, p. 60.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> SANTOS, Theotônio dos. O neoliberalismo como doutrina econômica. In: **Revista Econômica**, Niterói, v. 1, n. 1, p. 119-151, 1999. Disponível em: <a href="http://www.uff.br/revistaeconomica/v1n1/theotonio">http://www.uff.br/revistaeconomica/v1n1/theotonio</a>>. Acesso em 17/08/2017, p. 126.

mercado livre oportunizaria empregos aos trabalhadores que fossem flexíveis em seus padrões salariais.

O pleno emprego era o centro da reflexão teórica para Keynes, uma vez que, aceitava a tese de que esse não era resultado natural do equilíbrio econômico. Sob condições de livre mercado, Keynes demonstrou que "poderia haver uma insuficiência de demanda que levaria a uma subutilização da produção e do emprego"<sup>3</sup>. A ausência de demanda considerada como a fonte da crise econômica, o gasto público foi indicado como uma possível solução para a crise econômica, isso "na medida em que os fatores multiplicadores do gasto permitiam sua utilização"<sup>4</sup>. A intervenção do Estado atuaria para que houvesse a redistribuição social e a regulamentação das relações sociais. A doutrina Keynesiana:

[...] estimulou a criação de medidas macroeconômicas, que incluíam: a regulação do mercado; a formação e controle dos preços; a emissão de moedas; a imposição de condições contratuais; a distribuição de renda; o investimento público; o combate à pobreza. E tudo isso visava não exatamente à socialização da produção, rumo à instituição de uma sociedade socialmente igualitária, mas à socialização do consumo, a qual foi concebida como um contraponto à socialização da produção.<sup>5</sup>

De acordo com Potyara Amazoneida Pereira Pereira, o Estado tomou como parâmetro um modelo estatal de intervenção na economia de mercado, que "expandiu e fortaleceu o setor público e geriu sistemas de proteção social"<sup>6</sup>.

O liberalismo econômico clássico, assim, passava a ser substituído por um novo liberalismo, que aceitava a intervenção do Estado a favor da criação de várias formas de políticas sociais<sup>7</sup>. O Estado, nessa ótica, tornara-se grande produtor de bens públicos e regulamentador do mercado, tendo chamado "para si a solução dos problemas sociais emergentes, principalmente através de sua principal característica: a intervenção direta nos domínios econômico, social e cultural"<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> PEREIRA, Potyara Amazoneida Pereira. Estado, Regulação Social e Controle Democrático. In: BRAVO, Maria Inês Souza; PEREIRA, Potyara A. P. **Política Social e Democracia.** 2. ed. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: UERRJ, p. 25-42, 2002. p 32-33.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> SANTOS, Theotônio dos. O neoliberalismo como doutrina econômica..., p. 132.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> SANTOS, Theotônio dos. Idem, p. 132.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> PEREIRA, Potyara Amazoneida Pereira. **Política Social:** temas e questões. São Paulo: Cortez, 2008, p. 23.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> SANTOS, Theotônio dos. Ibidem, p. 126-127.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> CRUZ, Paulo Márcio e OLIVIERO, Maurizio. Reflexões sobre a crise financeira internacional e o Estado de Bem-Estar. In: **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia,** Curitiba, v. 13, n. 13, p. 325-339, jan./jun. 2013, p. 327.

Ganharam força as teorias que fomentavam a necessidade de intervenção do Estado na economia, notadamente as ideias de Keynes, aplicadas, quase simultaneamente, pelo governo de Franklin Delano Roosevelt, nos Estados Unidos da América, e pelo governo Nacional Socialista da Alemanha, onde o ministro da economia Horace Greely Hjalmar Schacht conseguiu acabar com o desemprego de cerca de 40% na Alemanha, sem provocar inflação<sup>9</sup>.

No ano de 1944, os países ricos criaram o acordo de Bretton Woods<sup>10</sup>, instituindo regras intervencionistas para a economia mundial. Dentre outras medidas, foi criado o Fundo Monetário Internacional. Com a adoção das metas dos acordos de Bretton Woods e a adoção de políticas keynesianas, os 30 anos seguintes foram "marcados por um rápido e duradouro crescimento para as economias capitalistas avançadas, conhecido por muitos pesquisadores como a "idade de ouro" do capitalismo"<sup>11</sup>.

O Estado denominado de Estado de Bem-Estar Social, Estado-providência ou Welfare State, surgiu "como uma forma de reverter o processo imposto pelo liberalismo e como um prolongamento natural dos direitos civis" e "como uma resposta natural e necessária à tendência do capital de acumulação e como um movimento para corrigir e compensar os efeitos da política econômica" 13.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> COUTO, Joaquim Miguel; HACKL, Gilberto. Hjalmar Schacht e a economia alemã (1920-1950). In: **Economia e Sociedade.** Campinas, v. 16, n.3 (31), p. 311-341, dez. 2007, p. 312.

Os acordos de Bretton Woods foram assinados em 1944, em New Hampshire, a fim de reestruturar a economia no pós-Segunda Guerra Mundial, sobretudo pela liberdade de comércio, estabilidade monetária e investimentos internacionais, trazendo benefícios como "o crescimento econômico, baixas taxas de desemprego e preços estáveis" (FRIEDEN, Jeffry A. Capitalismo global: histórica econômica e política do século XX. Tradução: Vivian Mannheimer. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008, p. 301). Fábio Konder Comparato, em sua obra A civilização capitalista: para compreender o mundo em que vivemos (São Paulo: Saraiva, 2013, p. 236, grifo do autor) assinala que "os acordos de Bretton Woods estabeleceram o princípio do Gold Standard, o estalão-ouro, pelo qual todas as moedas passariam a ter uma paridade fixa em relação ao ouro. Mas o que realmente funcionou, até 1971, foi o sistema batizado de Gold Exchange Standard, pelo qual o dólar norte-americano era internacionalmente aceito como valendo tanto quanto o ouro: as good as gold. Ou seja, os Estado Unidos outorgaram-se o privilégio de possuir a única moeda oficial de troca no plano internacional, funcionando como reserva de garantia para todos os demais países".

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> VENTURI, Aline Zeli. **O pleno emprego em Keynes e o mercado de trabalho brasileiro na década de 2000.** 2013, p. 31. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas). Universidade Federal do Paraná. Curitiba.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> FORIGO, Marlus Vinicius. Crise do Estado de Bem-Estar Social e Neoliberalismo. In: **Revista Unicuritiba**, Curitiba, n. 3, p. 51-62, 2003. Disponível em: <a href="http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/228">http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/228</a>>. Acesso em 17/08/2017, p. 52. <sup>13</sup> FORIGO, Marlus Vinicius. Idem, p. 52.

Paulo Márcio Cruz e Maurizio Oliviero definem o Estado de Bem-Estar como um "sistema político-econômico que, mantendo um âmbito privado capitalista, encarrega o Estado de tarefas relativas à obtenção de condições sociais mínimas"<sup>14</sup>.

De acordo com Asa Cristina Laurell, trata-se de um "conjunto de medidas e instituições que têm por objetivos o bem-estar e os serviços sociais" <sup>15</sup>. Enrique de la Garza Toledo resume a extensão do Estado de Bem-Estar Social da seguinte maneira:

[...] 1) a redefinição das relações clássicas entre sociedade civil e política, a politização das relações civis por meio da intervenção do Estado na economia e das corporações na política econômica, e um processo de "civilização" das relações políticas (pela importância da planificação nas decisões políticas); 2) a legalização da classe operária e de suas organizações, institucionalizando uma parte do conflito interclasses. [...] 3) em síntese, o Estado social é, em parte, investidor econômico, em parte regulador da economia e dos conflitos, mas também Estado benfeitor que procura conciliar crescimento econômico com legitimidade da ordem social. 16

Para José Paulo Netto, esse foi "o único ordenamento sócio-político que, na ordem do capital, visou expressamente compatibilizar a dinâmica da acumulação e da valorização capitalista com a garantia de direitos políticos e sociais mínimos"<sup>17</sup>.

Um dos papéis do Estado, de acordo com David Harvey, no período pós-Segunda Guerra, foi o de "controlar ciclos econômicos com uma combinação apropriada de políticas fiscais e monetárias" por meio de investimento públicos em setores essenciais para o crescimento da produção e do consumo em massa.

Desta forma, estaria garantido o processo de acumulação do capital e estaria assegurado o emprego relativamente pleno, a partir de uma reforma social com ampliação de algumas estruturas de proteção e universalização dos direitos.

O compromisso keynesiano, de acordo com Suely Maria Leal, constitui-se em um programa dual, direcionado ao pleno emprego e igualdade. "Pleno emprego: pela regulação do nível de emprego pela administração da demanda dos gastos sociais;

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> CRUZ, Paulo Márcio e OLIVIERO, Maurizio. Reflexões sobre a crise financeira... p. 328.

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> LAURELL, Asa Cristina. (Org.). **Estado e políticas sociais no neoliberalismo.** Tradução: Rodrigo Leon Contrera. São Paulo: Cortez, 1995, p. 153.

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> TOLEDO, Enrique de la Garza. Neoliberalismo e estado. In: LAURELL, Asa Cristina. (Org.). **Estado e políticas sociais no neoliberalismo.** São Paulo: Cortez, 1995, p. 75.

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> NETTO, José Paulo. **Crise do socialismo e ofensiva neoliberal.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 1995, p. 68.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna:** uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução: Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves, São Paulo: Loyola, 2005, p. 129.

igualdade: na constituição de uma malha de serviços sociais que iria dar forma ao moderno Estado de Bem-Estar Social"<sup>19</sup>.

O Estado de Bem-Estar Social, para a formulação de suas políticas, teve como base o direito de recursos sociais, isto é, estendeu seus benefícios sociais a todas as áreas de distribuição essencial para o bem-estar societário, não se restringindo apenas a uma política destinada a gerar empregos.

Nesse sentido, Priscila Campana afirma que:

O Estado social vê então campo para seu desenvolvimento, sem atingir totalmente a autonomia da empresa privada, mas com importante participação na promoção de benefícios sociais como a execução de programas de moradia, saúde, educação, previdência social e pleno emprego, por meio da redução da taxa de juros e do incentivo a investimentos públicos.<sup>20</sup>

Pode-se dizer que a partir do segundo pós-guerra até o início da década de 70, o capitalismo viveu os seus "anos dourados", em que sua evolução, conforme observações de Márcio Pochmann, "... foi marcada de maneira singular pelas políticas do trabalho e de garantia de renda dos trabalhadores do salário de base"<sup>21</sup>. Além disso, esse autor traça um interessante contraponto a respeito da expansão do Estado de Bem-Estar: como movimento de pressão social e como resposta à ameaça comunista:

No plano internacional, a redivisão mundial, marcada por forte polaridade (EUA x URSS), foi favorável, em certo sentido, à reconstrução das economias europeias e japonesa, através da difusão do padrão norte-americano de industrialização (economia de altos salários, impulsionada pelo movimento de transnacionalização de suas grandes empresas). Da mesma forma, a expansão do Estado do bem estar social, do pleno emprego e do próprio movimento de pressão social voltadas para a redução dos indicadores de pobreza e de privação nas principais economias capitalistas não deixaram de significar uma resposta frente à ameaça comunista.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> POCHMANN, Márcio. **Idem,** p. 32.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> LEAL, Suely Maria. A outra face da crise do Estado de Bem-Estar Social: neoliberalismo e os novos movimentos da sociedade do trabalho. In: **Caderno de Pesquisas,** nº 13, NEPP/Unicamp, p. 1-46, 1990, p. 6.

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no direito do trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. In: **Revista de informação legislativa.** v. 37, n. 147, p. 129-144, jul./set. 2000, p. 131.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> POCHMANN, Márcio. **Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança:** um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra e do Brasil desde o segundo pósguerra até os dias de hoje. São Paulo: LTr, 1995. p. 32.

Eric Hobsbawm destaca o consenso político entre a direita e a esquerda dos países ocidentais em prol da combinação keynesiana de crescimento econômico numa economia capitalista baseada no consumo de massa de uma força de trabalho empregada e cada vez mais bem paga. Além disso, ressalta ter havido um consenso entre patrões e organizações representantes dos empregados para restringir as reivindicações dos trabalhadores dentro de limites "que não afetassem os lucros, e as perspectivas futuras de lucros suficientemente altos para justificar os enormes investimentos sem os quais o espetacular crescimento da produtividade da mão de obra da Era de Ouro não poderia ter ocorrido"<sup>23</sup>.

Em contrapartida, a corrente de pensamento neoliberal criticava o caráter intervencionista e o planejamento econômico do Estado sobre o mercado, sob o argumento de que causava dependência e impedia a livre concorrência que resultaria em prosperidade econômica.

A propósito, Asa Cristina Laurell relata que:

Os neoliberais também sustentam que o intervencionismo estatal é antieconômico e antiprodutivo, não só por provocar uma crise fiscal do Estado e uma revolta dos contribuintes, mas sobretudo porque desestimula o capital a investir e os trabalhadores a trabalhar. Além disso, é ineficaz e ineficiente: ineficaz porque tendo ao monopólio econômico estatal e à tutela dos interesses particulares de grupos de produtores organizados, em vez de responder às demandas dos consumidores espalhados no mercado; e ineficiente por não conseguir eliminar a pobreza e, inclusive, piorá-la com a derrocada das formas tradicionais de proteção social, baseadas na família da comunidade. E, para completar, imobilizou os pobres, tornando-os dependentes do paternalismo estatal. Em resumo, é uma violação à liberdade econômica, moral e política, que só o capitalismo liberal pode garantir.<sup>24</sup>

Friedrich August von Hayek, em sua obra "O Caminho da Servidão", defendia a intervenção do Estado em prol da concorrência:

A doutrina liberal é a favor do emprego mais efetivo das forças de concorrência como um meio de coordenar os esforços humanos, e não de deixar as coisas como estão, baseia-se na convicção de que, onde exista a concorrência efetiva, ela sempre se revelará a melhor maneira de orientar os esforços individuais. Essa doutrina não nega, mas até enfatiza que, para a concorrência funcionar de forma benéfica, será necessária a criação de uma estrutura legal cuidadosamente elaborada, e que nem as normas legais existente, nem as do passado, estão isentas de graves falhas. Tampouco deixa de reconhecer que, sendo impossível criar as condições

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> HOBSBAWM, Eric. **Era dos extremos:** o breve século XX; 1914-1991. Tradução: Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1995, p. 276.

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> LAURELL, Asa Cristina. (Org.). **Estado e políticas sociais...,** p. 162.

necessárias para tornar efetiva a concorrência, seja preciso recorrer a outros métodos capazes de orientar a atividade econômica<sup>25</sup>.

Por sua vez, Milton Friedman associava a liberdade política à econômica, acreditando que o Estado devesse intervir o mínimo possível, se restringindo às funções de "proteger nossa liberdade contra os inimigos externos e contra nossos compatriotas; preservar a lei e a ordem, reforçar os contratos privados; promover os mercados competitivos"<sup>26</sup>.

Assim, com o objetivo de combater as teses keynesianas, surge, na década de 40, o arcabouço teórico e ideológico<sup>27</sup> do neoliberalismo.

Estar Social, teve, como texto de origem, "O Caminho da Servidão", escrito por Hayek, em 1944. O alvo imediato, naquele momento, era o Partido Trabalhista inglês, as vésperas da eleição geral de 1945, na Inglaterra. Tal escrito representava um ataque "contra qualquer limitação dos mecanismos de mercado por parte do Estado, denunciada como uma ameaça letal à liberdade, não somente econômica, mas também política" A mensagem de Hayek era drástica: "Apesar de suas boas intenções, a social-democracia moderada inglesa conduz ao mesmo desastre que o nazismo alemão - uma servidão moderna" 29.

No ano de 1947, Hayek convidou economistas e intelectuais que compartilhavam de sua orientação ideológica, entre eles, Milton Friedman, Karl Popper, Lionel Robbins, Ludwig Von Mises, Walter Eupken, Walter Lipman, Michael Polanyi, Salvador de Madariaga, para uma reunião, realizada em Mont Saint Pèlerin,

1988, p. 12.

HAYEK, Friedrich August von. O Caminho da Servidão. Tradução e revisão: Anna Maria Capovilla, José Ítalo Stelle e Liane de Morais Ribeiro. 5. ed. Rio de Janeiro: Liberal, 1990, p. 58.
 FRIEDMAN, Milton. Capitalismo e Liberdade. Tradução: Luciana Carli. São Paulo: Nova Cultural,

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> O termo "ideologia" é controverso para definir o neoliberalismo. Wilson RAMOS FILHO, na obra **Direito Capitalista do Trabalho** (São Paulo: LTr, 2012, p. 310), o refuta e afirma que aquele seria um "conjunto de ações decorrentes de processos naturais de racionalização fundados em alguns dogmas doutrinários (...)". Outros autores tratam o neoliberalismo expressamente como "ideologia" – por exemplo: Jorge Luiz SOUTO MAIOR, na obra **Curso de Direito do Trabalho** (volume I: parte I, São Paulo: LTr, 2011, p. 467). Outros preferem nominá-lo como um "modelo" – por exemplo: Alice Monteiro de BARROS, na obra **Curso de Direito do Trabalho** (São Paulo: LTr, 2008, p. 86). José Martins CATHARINO entende que sequer pode se tratar o neoliberalismo como um novo fenômeno: "Não há "neoliberalismo", a rigor, e sim liberalismo ou individualismo ressurgido das suas próprias cinzas, como fênix ou bennu", na obra **Neoliberalismo e sequela:** privatização, desregulação, flexibilização, terceirização (São Paulo: LTr, 1997, p. 23).

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> ANDERSON, Perry. O balanço do Neoliberalismo. In: SADER, Emir e GENTILI, Pablo (orgs.). **Pós-neoliberalismo:** as políticas sociais e o Estado Democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p. 9-23, 1995, p. 9.

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> ANDERSON, Perry. Idem, p. 9.

Suíça. Fundou-se, aí, a Sociedade Mont Pèlerin, que possuía como propósito combater o pensamento econômico de inspiração keynesiana e às políticas dele consequentes<sup>30</sup>. Esse grupo passou a obter apoio financeiro e político por parte "(...) de indivíduos abastados e líderes corporativos visceralmente contrários a todas as formas de intervenção e regulação do Estado (...)"<sup>31</sup>.

Como destaca Marilena Chauí, a chamada Sociedade de Mont Pèlerin, estava:

[...] navegando contra a corrente das décadas de 50 e 60, esse grupo elaborou um detalhado projeto econômico e político no qual atacava o chamado Estado Providência com seus encargos sociais e com a função de regulador das atividades de mercado, afirmando que esse tipo de Estado destruía a liberdade dos cidadãos e a competição sem os quais não há prosperidade. Essas idéias permaneceram como letra morta até a crise capitalista do inicio dos anos 70, quando o capitalismo conheceu, pela primeira vez, um tipo de situação imprevisível, isto e, baixas taxas de crescimento econômico e altas taxas de inflação: a famosa estagflação.<sup>32</sup>

Pierre Dardot e Christian Laval entendem que a criação da Sociedade Mont Pèlerin, em 1947, é frequentemente citada de maneira incorreta como o nascimento do neoliberalismo. Entendem que o momento fundador do neoliberalismo veio antes, "no Colóquio Walter Lippmann, realizado durante cinco dias em Paris, a partir de 26 de agosto de 1938, no âmbito do Instituto Internacional de Cooperação Intelectual (antecessor da UNESCO)"<sup>33</sup>.

A partir desta perspectiva, esses autores afirmam que a Sociedade Mont Pèlerin emergiu como uma extensão da iniciativa do Colóquio. Um dos seus pontos em comum era a importância atribuída à tarefa intelectual de reformular a doutrina, de modo a garantir a sua vitória sobre os seus principais adversários<sup>34</sup>.

As teorias do neoliberalismo, embora surgidas nesse período, demoraram a se consolidar. A ascensão da política neoliberal somente ocorre com a crise econômica que avançou pelo mundo a partir da década de 70, quando o modelo originado da teoria de Keynes igualmente entra em crise e sucumbiu aos limites

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup> ANDERSON, Perry. O balanço do Neoliberalismo..., p. 9.

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> HARVEY, David. **O Neoliberalismo: história e implicações.** Tradução: Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 31.

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup> CHAUÍ, Marilena. Ideologia neoliberal e universidade. In: OLIVEIRA, Francisco de e PAOLI, Maria Célia (orgs.). **Os sentidos da democracia:** política de dissenso e hegemonia global. Ed. Vozes – Petrópolis/RJ. Ed. NEDIC – Brasília, p. 27-51, 1999, p. 28.

DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. A nova razão do mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal. Tradução: Mariana Echalar. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 71.
 DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. Idem, p. 72.

endógenos com os quais se deparou. A respeito desses limites, escreveram Dardot e Laval:

[...] no fim dos anos 1960, o modelo 'virtuoso' do crescimento fordista depara com limites endógenos. As empresas sofrem uma baixa sensível em suas taxas de lucro. Essa queda da 'lucratividade' explica-se pela desaleração dos ganhos da produtividade, pela relação de forças sociais e da combatividade dos assalariados (o que deu aos 'anos 1968' sua característica histórica), pela alta inflação amplificada pelas duas crises do petróleo, em 1973 e 1979. A 'estagflação' parece assinar o atestado de óbito da arte keynesiana de 'pilotar a conjuntura', que pressupunha a arbitragem entre inflação e recessão.<sup>35</sup>

A economia norte-americana apresentava sinais de sua crise, tendo sua hegemonia colocada em xeque, como observado por Marcelo Weishaupt Proni:

[...] a recuperação da Europa Ocidental e do Japão, promovida pelos EUA e sustentada pela forte expansão do mercado mundial, acabaria por gerar tensões no plano da concorrência internacional e viria ameaçar a posição hegemônica dos EUA. Em 1957, formou-se o Mercado Comum Europeu, graças à convergência de interesses econômicos e políticos da França e da Alemanha Federal, mostrando que as principais nações da Europa queriam estabelecer limites ao esmagador poder dos EUA. Na década de 60, enquanto os EUA se enfraqueciam com a Guerra do Vietnã (1965), as indústrias da França, Alemanha e Japão, principalmente, destacavam-se em certos setores da alta tecnológica.<sup>36</sup>

A disputa por mercados com a Europa Ocidental, com o Japão, com a América Latina e com o Sudoeste Asiático, resultou por enfraquecer a posição econômica dos Estados Unidos, que se deparava com queda da produtividade e da lucratividade dos seus empreendimentos, marcando o início de um problema fiscal que "só seria sanado às custas de uma aceleração da inflação, o que começou a solapar o papel do dólar como moeda-reserva internacional estável"<sup>37</sup>.

A crise política e econômica "indicou a necessidade de mudanças estruturais para que os EUA mantivessem a primazia sobre a economia mundial e pudessem

<sup>36</sup> PRONI, Marcelo Weishaupt. O império da concorrência: uma perspectiva histórica das origens e expansão do capitalismo. In: **Revista Paranaense de Desenvolvimento,** Curitiba, n. 92, p. 3-32, set./dez. 1997. Disponível em: <a href="http://www.ipardes.pr.gov.br/ojs/index.php/revistaparanaense/article/view/293/243">http://www.ipardes.pr.gov.br/ojs/index.php/revistaparanaense/article/view/293/243</a>>. Acesso em 17/08/2017, p. 25.

<sup>37</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna:...,** p. 135.

<sup>&</sup>lt;sup>35</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:...,** p. 195-196.

coordená-la, de modo a equilibrar e manter certo controle sobre os rumos da economia internacional"38.

Os Estados Unidos romperam com o compromisso firmado em Bretton Woods para conversão do dólar em ouro, o que conduziu a economia ao regime de câmbios flutuantes<sup>39</sup>, sendo que, a adoção do dólar norte-americano como padrão cambial contribuiu para o desenvolvimento do capital financeiro. Com a primeira crise do petróleo, ocorrida entre os anos de 1973 e 1975, veio a estagflação<sup>40</sup>.

A partir de 1973, a flutuação geral das moedas "abre caminho para uma maior influência dos mercados sobre as políticas econômicas e, num contexto novo, a abertura crescente das economias mina as bases do circuito autocentrado da 'produção-renda-demanda'"<sup>41</sup>.

A partir desse contexto, o pensamento neoliberal começou a se consolidar.

De imediato, os teóricos da doutrina neoliberal apresentaram uma explicação e uma solução para a crise. A explicação parte da premissa de que o mercado representa ser o detentor de mecanismo dos recursos econômicos e da satisfação das necessidades, "de onde se conclui que todos os processos que apresentam obstáculos, controlam ou suprimem o livre jogo das forças do mercado terão efeitos negativos sobre a economia, o bem-estar e a liberdade dos indivíduos"<sup>42</sup>.

Os neoliberais também afirmavam que as origens da crise estavam nos sindicatos e no movimento operário, que prejudicava as bases de acumulação capitalista com suas reivindicações sobre os salários e direitos sociais<sup>43</sup>.

A relação existente entre a relativa proteção salarial e as altas taxas de lucro, entendida até então como estável, "começou a se desmoronar após duas

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup> ROSA, Ádima Domingues. **Agências Reguladoras e Estado no Brasil:** reformas e reestruturação neoliberal nos anos 90. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual Paulista - UNESP, Marília, 2008, p. 41.

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> NUNES, António José Avelãs. **A crise atual do capitalismo:** capital financeiro, neoliberalismo, globalização. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012, p. 19.

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup> SANDRONI, Paulo. **Novíssimo Dicionário de Economia.** Best Seller. São Paulo, 1995. Situação na economia de um país na qual a estagnação ou o declínio do nível de produção e emprego se combinam com uma inflação acelerada. O fenômeno contraria a teoria clássica segundo a qual a inflação tenderia a declinar com o aumento do desemprego.

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:...,** p. 196.

<sup>&</sup>lt;sup>42</sup> LAURELL, Asa Cristina. (Org.). **Estado e políticas sociais...,** p. 161.

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> ANDERSON, Perry. **O balanço do Neoliberalismo...**, p. 10.

décadas de conflitos sociais entre o capital e o trabalho administrados pela via reformista burguesa"<sup>44</sup>.

O aparente consenso entre trabalho, capital e Estado rompeu-se diante das contradições do capitalismo que, para David Harvey, poderiam ser apreendidas por uma só palavra: rigidez. Rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes; rigidez nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho; rigidez dos compromissos do Estado com os programas assistenciais<sup>45</sup>.

O desafio para a nova política monetarista, de acordo com Dardot e Laval, era responder aos dois principais problemas: "estagflação e o poder de pressão das organizações de assalariados"<sup>46</sup>.

Logo, mudanças importantes também ocorreram no mundo do trabalho.

Em razão da combinação de fatores macroeconômicos diversos, dentre os quais se destacam a redução significativa das taxas de lucro dos grandes capitalistas e o "ressurgimento de ações ofensivas do mundo do trabalho e o conseqüente transbordamento da luta de classes"<sup>47</sup>, especialmente contra a organização taylorista/fordista do trabalho<sup>48</sup>, o modelo passa a ser fortemente contestado pelos donos do capital.

Primeiramente, há um abandono, por parte do patronato, da política de solução negociada dos conflitos entre capital e trabalho que emergiam progressivamente na década de 1960, especialmente, após maio de 1968, na medida em que, para aqueles atores econômicos, tais soluções já não surtiam os efeitos desejados ante a mudança do perfil sindical enfrentado<sup>49</sup>.

Embora, como afirmam Luc Boltanski e Ève Chiapello, a primeira resposta patronal tenha tido como "característica não sair das soluções propostas pelo

<sup>&</sup>lt;sup>44</sup> COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização:** máquina de moer gente trabalhadora. São Paulo: LTr, 2015. p. 59.

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup> HARVEY, David. Condição pós-moderna:..., p. 135-136.

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. A nova razão do mundo:..., p. 196.

<sup>&</sup>lt;sup>47</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negociação do trabalho. São Paulo: Editorial Boitempo, 1999, p.40.

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup> Segundo Luc Boltanski e Ève Chiapello, em sua obra **O novo espírito do capitalismo** (Tradução: Ivone C. Benedetti. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009, p. 218), "a crise do capitalismo não tem como fundamento a reivindicação de salários mais elevados, muito menos a exigência de garantias maiores no emprego. Ela é expressão de uma revolta contra as condições de trabalho, em especial contra o taylorismo".

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> ANTUNES, Ricardo. **Idem**, p.40.

segundo espírito do capitalismo<sup>50"51</sup>, na medida em que "constitui uma tentativa de melhorar as garantias dos trabalhadores e as fontes de motivação, sendo estas reduzidas a questões de remuneração às quais o patronato cede com mais facilidade"<sup>52</sup>, em seguida a estratégia da negociação coletiva é abandonada e outra resposta à crise é posta em prática.

David Harvey observa que "as organizações sindicais burocratizadas foram sendo cada vez mais acuadas (às vezes através do exercício do poder estatal repressivo) para trocar ganhos reais de salário pela cooperação na disciplina dos trabalhadores"<sup>53</sup>.

A corrente neoliberal entendia que era preciso superar o paradigma de produção fordista, bem como organizar a economia, a sociedade e o Estado sob novos fundamentos de maneira a restabelecer as taxas de lucro.

A solução consistiria em recuperar o mercado, a competição e o individualismo. O intervencionismo do Estado na economia deveria ser eliminado, isso nas funções de planejamento e de condução como agente econômico direto, por meio da privatização e desregulamentação das atividades econômicas; as funções relacionadas com o bem-estar social deveriam ser reduzidas, não havendo obrigação da sociedade de garanti-los. O bem-estar social pertenceria ao âmbito privado; havendo clara oposição do neoliberalismo à universalidade, igualdade e gratuidade dos serviços sociais.<sup>54</sup>

De acordo com Marcelo Dias Carcanholo:

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup> Conforme Wilson Ramos Filho, em sua obra Direito capitalista do Trabalho..., p. 272, "Coube a Luc BOLTANSKI e a Eve CHIAPELLO a concepção teórica segundo a qual, em oposição ao 'espírito do capitalismo' descrito por Max Weber, haveria um 'segundo espírito' capitalista por volta dos anos 60 e 70, e um 'novo espírito capitalista' a partir dos dez ou quinze anos finais do século passado". Boltanski e Chiapello explicam, em sua obra O novo espírito do capitalismo..., p. 51-52, que o "primeiro" espírito do capitalismo apresentou-se associado "à figura do burguês" e "estava sintonizado com as formas do capitalismo essencialmente familiar de uma época em que o gigantismo ainda não era buscado, salvo em raríssimos casos. Os proprietários e patrões eram conhecidos pessoalmente por seus empregados; o destino e a vida da empresa estavam fortemente associados aos destinos de uma família. Por sua vez, o 'segundo' espírito, que se organiza em torno da figura central do diretor (ou dirigente assalariado) e dos executivos, está ligado a um capitalismo de empresas já bastante considerável para que seu elemento central seja a burocratização e a utilização de um quadro de supervisores cada vez mais qualificados por diploma universitário. Mas só algumas delas (a minoria) podem ser qualificadas como multinacionais. O quadro de acionistas tornou-se mais anônimo, enquanto numerosas empresas se desvincularam do nome e do destino de determinada família. O 'terceiro' espírito deverá ser isomorfo a um capitalismo 'globalizado', que põe em prática novas tecnologias, apenas para citar os dois aspectos mais frequentemente mencionados na qualificação do capitalismo hoje".

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup> BOLTANSKI, Luc e CHIAPELLO, Ève. **Idem**, p. 211.

<sup>&</sup>lt;sup>52</sup> BOLTANSKI, Luc e CHIAPELLO, Ève. **Ibidem,** p. 211.

<sup>&</sup>lt;sup>53</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna:...,** p. 129.

<sup>&</sup>lt;sup>54</sup> LAURELL, Asa Cristina. (Org.). **Estado e políticas sociais...,** p. 162-163.

[...] a resposta do capital a esse primeiro aspecto de sua própria crise foi: (i) pressão por desregulamentação e flexibilização dos mercados internos, principalmente o mercado de trabalho, (ii) política tributária regressiva, desonerando os altos rendimentos; e (iii) redução do tempo de rotação do capital. 55

Decorrente desses episódios, o Estado então se tornou o grande culpado e vilão pela crise e pelas dívidas, onde só uma mudança profunda em seu papel faria a diferença e a economia começaria a crescer novamente. Desta forma, a sugestão dada foi fazer a retirada da intervenção estatal, cabendo-lhe apenas se restringir em exercer suas funções políticas e de forma que corroborasse com as tendências neoliberais.

De acordo com Dardot e Laval: "a junção dos neoliberais ocultou um dos aspectos principais da virada que se deu na história do liberalismo moderno: a teorização de um intervencionismo propriamente liberal" <sup>56</sup>.

A concepção e materialização de um modelo de Estado forte o qual age em defesa do direito privado, da propriedade e do lucro, e que rejeita, por princípio, "qualquer forma de atribuição ao governo de objetivos sociais"<sup>57</sup>, foi apresentada como modelo alternativo ao Estado de Bem-Estar Social, mergulhado em crise.

Dardot e Laval afirmam:

[...] se um reformismo social, cada vez mais acentuado a partir do final do século XIX em diante era um sintoma da crise do liberalismo, neoliberalismo foi uma reação a esse sintoma. Era uma tentativa de bloquear a tendência para as políticas de redistribuição, segurança social, planejamento, regulação e proteção que tinha desenvolvido desde o final do século XIX - uma tendência percebida como uma discriminação que leva direto ao coletivismo.

[...] A política conservadora e neoliberal pareceu, sobretudo, construir uma resposta política à crise econômica e social do regime 'fordista' de acumulação do capital.<sup>58</sup>

As ideias apresentadas pelos teóricos neoliberalistas, em especial, pela Escola Econômica de Chicago, não se limitaram ao campo teórico, vez que alguns governos se apropriaram dos postulados defendidos por Milton Friedman e seus

<sup>58</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **Ibidem,** p. 71 e p. 189, respectivamente.

CARCANHOLO, Marcelo Dias. Dialética do desenvolvimento periférico: dependência, superexploração da força de trabalho e política econômica. In: **Revista de Economia Contemporânea,** Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 247-272, maio/ago. 2008. Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/pdf/rec/v12n2/03.pdf">http://www.scielo.br/pdf/rec/v12n2/03.pdf</a>, Acesso em 17/09/2017, p. 251-252.

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:...,** p. 73.

<sup>&</sup>lt;sup>57</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **Idem,** p. 160.

colegas para a reformulação de suas políticas econômicas e para o redirecionamento da estrutura de governo, com destaque para a ditadura chilena de Pinochet (1973-1990), os Estados Unidos da América de Ronald Reagan (1981-1989) e a Inglaterra de Margareth Thatcher (1979-1990).

As reformas neoliberais, perante as estratégias surgidas ante uma crise econômica, tornaram-nas referências de um momento histórico de mudanças sociais e foram criadas, através do marco do capitalismo, condições objetivas para o crescimento de teorias políticas neoliberais e a sua amplificação nos países industrializados.

O neoliberalismo ganharia força e visibilidade com o Consenso de Washington<sup>59</sup>, realizado na capital estadunidense em 1989. Na ocasião, o presidente dos Estados Unidos, Ronald Reagan, e a líder do Reino Unido, Margareth Thatcher, propuseram recomendações visando o desenvolvimento e a ampliação do neoliberalismo nos países da América Latina, que serviu de modelo para os governos de várias economias ao longo da década de 1990<sup>60</sup>.

Para ampliar a capacidade produtiva, a mudança significativa foi a do papel do Estado; ao invés da defesa e do dirigismo estatal para ampliar a geração de emprego e renda houve a substituição pelo livre mercado, atribuído como um dos únicos caminhos para atrair capital, de forma pontual principal do mercado externo para promover crescimento econômico.

Com as recomendações distribuídas aos países, o neoliberalismo passa a se configurar como uma estratégia de poder e expressa a dupla dinâmica que caracteriza o processo de construção de hegemonia. Se por um lado representa uma alternativa de poder construída a partir de estartégias políticas, econômicas e jurídicas com a finalidade de encontrar uma saída para a crise do final da década de 1960, por outro, expressa um projeto de reforma ideológica das sociedades, objetivando difundir um novo senso comum que garantisse coerência, sentido e uma pretensa legitimidade às propostas de reforma impulsionadas pelo bloco dominante, conforme leciona Pablo Gentili:

<sup>60</sup> BANDEIRA, Luiz Alberto Moniz. As políticas neoliberais e a crise na América do Sul. In: **Revista Brasileira de Política Internacional,** Brasília, v. 45, n. 2, p. 135-146, 2002. Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/pdf/rbpi/v45n2/a07v45n2.pdf">http://www.scielo.br/pdf/rbpi/v45n2/a07v45n2.pdf</a>>. Acesso em 11/08/2017, p. 136.

<sup>&</sup>lt;sup>59</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian, na sua obra **A nova razão do mundo:...,** p. 197, denominaram de *sistema disciplinar mundial* o conjunto de recomendações estabelecidas no Consenso de Washington, que deveriam ser seguidas pelos países que pretendessem empréstimos e auxílios.

[...] Se o neoliberalismo se transformou num verdadeiro projeto hegemônico, isto se deve ao fato de ter conseguido impor uma intensa dinâmica de mudança material e, ao mesmo tempo, uma não menos intensa dinâmica de reconstrução discursivo-ideológica da sociedade, processo derivado da enorme força persuasiva que tiveram e estão tendo os discursos, os diagnósticos e as estratégias argumentativas, a retórica, elaborada e difundida por seus principais expoentes intelectuais.61

É nesse contexto que Dardot e Laval entendem que o neoliberalismo, "antes de ser uma ideologia ou uma política econômica, é em primeiro lugar e fundamentalmente, uma racionalidade e, como tal, tende a estruturar e organizar não apenas a ação dos governantes, mas até a própria conduta dos governados" 62.

Significa dizer que o neoliberalismo, na visão de Dardot e Laval, visa reconstruir não apenas as instituições e as políticas econômicas, mas também a subjetividade das pessoas, isso com o objetivo de torná-las mais adaptadas e adequadas ao capitalismo globalizado.

#### 1.2. O NEOLIBERALISMO COMO UMA RACIONALIDADE

Os intelectuais neoliberais tinham ciência de que a construção desse novo senso comum era essencial para garantir a construção de uma ordem social regulada pelos princípios do livre mercado e sem a intervenção estatal.

O principal desafio consistia-se em fazer com que as fórmulas propostas fossem aceitas e reconhecidas pelas sociedades como a solução natural para os problemas dos diferentes países<sup>63</sup>.

David Harvey afirma que "nenhum modo de pensamento se torna dominante sem propor um aparato conceitual que mobilize nossas sensações e nossos instintos, nossos valores e nossos desejos, assim como as possibilidades inerentes ao mundo social que habitamos"64. O autor apresenta alguns acontecimentos que, no seu entender, tornaram as ideias neoliberais parte do senso comum, parte do revestimento cultural que possibilitou o consentimento popular:

<sup>61</sup> GENTILI, Pablo. Neoliberalismo e educação: manual do usuário. In: SILVA, T. T. da & GENTILI, P. (Orgs.). In: Escola S.A.: quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo. Disponível CNTE, 9-49, 1996. p. <a href="http://static.recantodasletras.com.br/arquivos/4002523.pdf">http://static.recantodasletras.com.br/arquivos/4002523.pdf</a>. Acesso em 11/08/2017, p. 9.

<sup>62</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. A nova razão do mundo:..., p. 17.

<sup>63</sup> GENTILI, Pablo. Idem, p. 10.

<sup>&</sup>lt;sup>64</sup> HARVEY, David. **O Neoliberalismo:...**, p. 15.

Fortes influências ideológicas circularam nas corporações, nos meios de comunicação e nas numerosas instituições que constituem a sociedade civil – universidades, escolas, igrejas e associações profissionais. A 'longa marcha' das idéias neoliberais nessas instituições, que Hayek concebera já em 1947, a organização de bancos de idéias (apoiados e financiados por corporações), a cooptação de certos setores dos meios de comunicação e a conversão de muitos intelectuais a maneiras neoliberais de pensar – tudo isso criou um clima de opinião favorável ao neoliberalismo como garante exclusivo da liberdade. Esses movimentos mais tarde se consolidam com o domínio dos partidos políticos e, em última análise, o poder do Estado. 65

A respeito do que é racionalidade, Gabriel Cohn, a propósito de Max Weber, destacou, em termos sociológicos, quando se fala em racionalidade, fala-se em ação: racionalidade é sempre uma ação orientada racionalmente para determinado fim<sup>66</sup>.

A ofensiva neoliberal, conforme diz David Harvey, necessitava:

[...] da sustentação de uma estratégia prática que enfatizasse a liberdade de escolha do consumidor não só quanto aos produtos particulares, mas também quanto a estilos de vida, formas de expressão e uma ampla gama de práticas culturais. A neoliberalização precisava, política e economicamente, da construção de uma cultura populista neoliberal fundada no mercado que promovesse o consumismo diferenciado e o libertarianismo individual.<sup>67</sup>

A governamentalidade<sup>68</sup> neoliberal representa, nesse contexto, é a criação estratégica de condições sociais que conduzam à constituição do sujeito neoliberal, uma forma específica de subjetividade. Contudo, deve-se entender que "governamentalidade não se trata de uma força dominante que exerce controle direto sobre a conduta de indivíduos, mas uma tentativa de determinar as condições nas quais, ou entre as quais, indivíduos são capazes de conduzir-se livremente"<sup>69</sup>. Assim, o sujeito neoliberal é constituído como plenamente responsável por ele mesmo, uma vez que é subjetivado como plenamente autônomo e livre.

<sup>65</sup> HARVEY, David. O Neoliberalismo:..., p. 49-50.

<sup>&</sup>lt;sup>66</sup> COHN, Gabriel. **Crítica e resignação:** Max Weber e a teoria social. São Paulo: Martins Fontes, 2003, p. 231.

<sup>67</sup> HARVEY, David. Idem, p. 52.

<sup>&</sup>lt;sup>68</sup> Foucault define "governamentalidade" como um dispositivo de poder administrativo "que tem a população como seu alvo, a economia política como seu saber principal e os dispositivos de segurança como seus instrumentos técnicos essenciais". FOUCAULT, Michel. **Security, Territory, Population:** Lectures at the Collège de France, 1977-1978. Tradução: Graham Burchell. New York: Palgrave Macmillan, 2007, p. 108-9.

<sup>&</sup>lt;sup>69</sup> HAMANN, Trent H. Neoliberalismo, governamentalidade e ética. In: **Revista Ecopolítica**, São Paulo, n. 3, p. 99-133, mai./ago. 2012. Disponível em: <a href="https://revistas.pucsp.br/index.php/ecopolitica/article/viewFile/12910/9387">https://revistas.pucsp.br/index.php/ecopolitica/article/viewFile/12910/9387</a>. Acesso em 30/08/2017, p. 126.

A noção de governamentabilidade, a partir de Foucault, coloca em funcionamento os conceitos de subjetivação e governo de si.

Dardot e Laval discorrem a respeito do não exercício do poder por pura coerção, pois consideram que esse deve acompanhar o desejo individual do sujeito, e orientá-lo, atuando como uma influência:

O que pressupõe que ele penetre no cálculo individual – a até participe dele – para agir sobre as antecipações imaginárias dos indivíduos: para reforçar o desejo (pela recompensa), para enfraquecê-lo (pela punição), para desviá-lo (pela substituição de objeto).<sup>70</sup>

A dimensão estratégia das políticas neoliberais, de acordo com Dardot e Laval, "foi paradoxalmente negligenciada pela crítica 'antiliberal' padrão, na medida em que essa dimensão entra de imediato numa racionalidade global que permaneceu despercebida". Desse modo, a estratégia neoliberal se apresentou como "o conjunto de discursos, práticas, dispositivos de poder visando à instauração de novas condições políticas, a modificação de regras de funcionamento econômico e a alteração das relações sociais de modo a impor esses objetivos"<sup>71</sup>.

Nesse mesmo sentido, Foucault destaca que e a racionalidade política se constitui numa "racionalidade da gestão do indivíduo"<sup>72</sup>.

Dentro da racionalidade neoliberal, o sujeito neoliberal deixa de ser natural com formas de conduta e comportamento previsíveis, mas, ao contrário, representa uma forma de subjetividade que deve ser estimulada e preservada por meio de mecanismos sociais de assujeitamento, ou seja, é "um sujeito que deve ser produzido por meio de uma forma de conhecimento e de relações de poder que buscam encorajar e reforçar práticas individuais de subjetivação"<sup>73</sup>.

A respeito do sujeito neoliberal, Nildo Avelino discorre sobre esse como sendo um produto resultante do ambiente a que está submetido:

[...] o interesse não pode estar nem sujeito à proteção nem ser objeto de gestão governamental, deve ser produzido por uma ambientalização. A intervenção governamental deverá focar, sobretudo, o ambiente e tudo o que nele existe como variável ambiental para a produção de comportamentos econômicos. Nesse aspecto, o neoliberalismo promove

<sup>&</sup>lt;sup>70</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:...,** p. 216.

<sup>&</sup>lt;sup>71</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **Idem,** p. 191.

<sup>&</sup>lt;sup>72</sup> FOUCAULT, Michel. **Ditos e Escritos IV:** estratégia, poder-saber. Tradução: Vera Lúcia Avellar Ribeiro. Rio de Janeiro: Florense Universitária, 2010, p.319.

<sup>&</sup>lt;sup>73</sup> HAMANN, Trent H. Neoliberalismo, governamentalidade e ética..., p. 107.

uma desnaturalização radical do interesse. O interesse não é mais um dado natural a ser protegido; não aparece mais sob a forma da vontade cujo princípio seria formado por escolhas individuais irredutíveis e intransferíveis referidas ao próprio sujeito. Para o neoliberalismo, não é verdade que o comportamento do *homo economicus* seja naturalmente econômico, mas poderá sê-lo se encontrar o ambiente necessário. <sup>74</sup>

No âmbito da organização do trabalho, emerge um modelo em que a racionalidade neoliberal conforma um novo sujeito que trabalha: o "homemempresa"<sup>75</sup>. Esse novo sujeito trabalhador, identificado por Mises e Hayek, com a figura do "empreendedor"<sup>76</sup>, é um sujeito individualista e competitivo. Um ator econômico que atua em livre concorrência com seus pares, o que significa um "certo modo de conduta do sujeito que tenta superar e ultrapassar os outros na descoberta de novas oportunidades de lucro (...) numa dimensão agonística de competição e rivalidade"<sup>77</sup> na ação.

Esse processo de valorização do modo empresarial como modo de ser do indivíduo que trabalha, no entanto, não se estabelece pelo uso da coação e da força, mas da hegemonização ideológica. É preciso formar "o novo empreendedor de massa"<sup>78</sup>.

Assim, o empreendedorismo se apresenta como elemento de constituição da ordem neoliberal. Projeta-se, nessa ordem, uma programação de estratégias para que a atividade dos indivíduos e seus modos de agir se constituam em capital humano.

Para o sociólogo Oswaldo Lopez-Ruiz, a noção de capital humano refere-se a um conjunto de habilidades, capacidades e destrezas que:

[...] em função do avanço do capitalismo, deve se tornar valor de troca. Para isso acontecer; esses atributos humanos precisam, de certa maneira, ser abstraídos das pessoas concretas que os detêm, das pessoas concretas nas quais existem, e se articular (alinhar) em função de um fim externo a elas. Argumentaremos, portanto, que o "humano", um conjunto de capacidades, destrezas e aptidões próprias dos homens, adquire valor de mercado e se apresenta como forma de capital — entendido como uma soma de valores de troca que serve de base real a uma empresa capitalista.<sup>79</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>74</sup> AVELINO, Nildo. Foucault e a racionalidade (neo)liberal. In: **Revista Brasileira de Ciência Política,** Brasília, n. 21, p. 227-284, set./dez. 2016, p. 270.

<sup>&</sup>lt;sup>75</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:...**, p. 135.

<sup>&</sup>lt;sup>76</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **Idem,** p. 135.

<sup>&</sup>lt;sup>77</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **Ibidem**, p. 135.

<sup>&</sup>lt;sup>78</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **Ibidem,** p. 149.

<sup>&</sup>lt;sup>79</sup> LÓPEZ-RUIZ, Oswaldo. **Os executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo:** capital humano e empreendedorismo como valores sociais. Rio de Janeiro: Azougue Editorial, 2007, p. 18.

A produção de uma ordem neoliberal exige a produção de um regime de verdade e de relações sociais regidas pelo mercado e produzidas por ele ao mesmo tempo em que nelas se produz. O Estado ganha a função, nessa ordem, de garantidor, dando as condições para que a população e cada um dos indivíduos se tornem empreendedor no mercado, ao mesmo tempo em que precisa ser um empreendedor de si mesmo<sup>80</sup>.

É nesse contexto que Dardot e Laval apresentam a racionalidade neoliberal como uma razão governamental, representando uma articulação estratégica entre formas de governo da conduta dos outros com formas de autogoverno. Além disso, afirmam que a razão neoliberal é global, não apenas porque é mundial, mas também porque não se restringiria à esfera econômica, pretendendo normatizar todas as dimensões da vida humana. Entendem que o neoliberalismo se caracteriza como a razão do capitalismo contemporâneo e, dessa forma, impõe a lógica da concorrência do mercado como princípio universal "a partir de certas relações entre as forças sociais e certas condições econômicas, sem que tenha sido 'escolhida' de forma premeditada por um 'Estado-maior' qualquer"81.

O neoliberalismo, nesse sentido, configura-se como um modelo de governo que pensa e reflete sobre a natureza das coisas, a liberdade dos homens, e a melhor maneira de conduzir essas coisas e esses homens. Isto é, o neoliberalismo representa tanto uma maneira de fazer quanto um modo de refletir, apoiando-se, sobretudo, na coerção que exerce sobre os indivíduos por meio das situações de concorrência que coloca ativamente em prática; portanto, uma racionalidade.

Essa é a razão do porquê se fala de uma "racionalidade" comandando as práticas dos sujeitos em todas as esferas de sua vida, fato esse que justifica, entre outros, a sua expansão global. Ainda a respeito de sua expansão, Dardot e Laval discorrem que:

Em nível mundial, a difusão da norma neoliberal encontra um veículo privilegiado na liberalização financeira e na globalização da tecnologia. Um mercado único de capitais instala-se por intermédio de uma série de reformas legislativas, das quais as mais significativas foram a liberação total do câmbio, a privatização do setor bancário, a abertura dos mercados financeiros e, em nível regional, a criação da moeda única europeia. Essa

<sup>80</sup> POSSA, Leandra Boer e NAUJORKS, Maria Inês. Efeitos da racionalidade neoliberal nos discursos sobre inclusão: o silêncio docente. In: Educação, Santa Maria, v. 38, n. 2, p. 319-328, maio/ago. 2013. Disponível em: <a href="https://periodicos.ufsm.br/reveducacao/article/viewFile/5926/5469">https://periodicos.ufsm.br/reveducacao/article/viewFile/5926/5469</a>>. Acesso em 30/08/2017, p. 325.

<sup>&</sup>lt;sup>81</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:...,** p. 192-193.

liberação política das finanças é fundamentada numa necessidade de financiamento da dívida pública, que seria paga recorrendo-se aos investidores internacionais.<sup>82</sup>

A compreensão do que é esse Estado neoliberal e a identificação das políticas que possibilitam a sua construção, gera importantes conclusões. Não se trata de um retorno ao Estado "mínimo" dos liberais do século XIX, o qual respondia ao dogma do *laissez-faire*, caracterizado pela preocupação de impor limites à intervenção governamental. Com o neoliberalismo a questão não se trata de limitar, mas de expandir, estendendo a lógica do mercado para além do próprio mercado.

Sylvio de Souza Gadelha Costa afirma que:

Esses processos e políticas de subjetivação, traduzindo um movimento mais amplo e estratégico que faz dos princípios econômicos (de mercado) os princípios normativos de toda a sociedade, por sua vez, transformam o que seria uma sociedade de consumo numa sociedade de empresa (sociedade empresarial, ou de serviços), induzindo os indivíduos a modificarem a percepção que têm de suas escolhas e atitudes referentes às suas próprias vidas e às de seus pares, de modo a que estabeleçam cada vez mais entre si relações de concorrência.<sup>83</sup>

Desse modo, "assim como a unidade de base da economia é a empresa, também a unidade de base da sociedade não é mais o indivíduo, mas o trabalhador-empresa"<sup>84</sup>.

O objetivo do neoliberalismo é justamente a subjetividade, isto é, o "desejo" dos indivíduos, assim considerados como membros de uma sociedade.

É nesse contexto que Dadot e Laval afirmam que a "economia torna-se uma disciplina pessoal"<sup>85</sup>, indicando que foi Margaret Thatcher quem deu a formulação mais clara dessa racionalidade: "*Economics are the method. The object is to change the soul*" [A economia é o método. O objetivo é mudar a alma]<sup>86</sup>.

A economia passa a ter como objeto o comportamento humano, ou melhor, a racionalidade interna que o anima.

<sup>82</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. A nova razão do mundo:..., p. 199.

<sup>&</sup>lt;sup>83</sup> GADELHA COSTA. Sylvio de Souza. Governamentabilidade neoliberal, teoria do capital humano e empreendedorismo. In: **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 42, n. 4, p. 171-186, 2017, p. 178.

<sup>&</sup>lt;sup>84</sup> SANTOS, Laymert G. Apresentação. In: LÓPEZ-RUIZ, Oswaldo. **Os executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo:** capital humano e empreendedorismo como valores sociais. Rio de Janeiro: Azougue Editorial, p. 16-18, 2007, p.18.

<sup>85</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. A nova razão do mundo:..., p. 331.

<sup>86</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. Idem, p. 331.

O indivíduo, considerado como sujeito capaz de realizar suas livres escolhas, constrói sua subjetividade diante das oportunidades que lhes são garantidas pelo Estado. O caráter disciplinar e normativo dessa estratégia torna-se inequívoco quando se observa que:

[...] a 'liberdade de escolher' identifica-se com a obrigação de obedecer a uma conduta maximizadora dentro de um quadro legal, institucional, regulamentar, arquitetural, relacional, que deve ser construído para que o indivíduo escolha 'com toda liberdade' o que deve obrigatoriamente escolher para seu próprio interesse.<sup>87</sup>

A ampliação de um campo de ação estável para sustentar o cálculo individual e a liberdade de escolha é, assim, um dos efeitos das disciplinas neoliberais, representando uma forma indireta de condução de condutas<sup>88</sup>.

O Estado, além da sociedade e dos comportamentos individuais, também sofre a ação do processo de governamentalidade econômica. A propósito, Márcio Alves da Fonseca afirma que:

[...] enquanto no liberalismo clássico pedia-se ao governo para respeitar a forma de mercado, no neoliberalismo [norte-americano] o mercado não é apenas um princípio de autolimitação do governo, mais do que isto, é um princípio normativo que se invoca constantemente diante dele. O mercado torna-se um 'tribunal econômico permanente' perante as políticas governamentais.<sup>89</sup>

Significa dizer que o mercado não considera dispensável um governo. Ao contrário, faz-se necessária a sua presença justamente para definir as regras. Entretanto, a sua atuação é "regulada" pelo mercado. Logo, o Estado não perde o seu papel econômico e político, mas apresenta-se como um agente fundamental no processo de reestruturação capitalista.

O neoliberalismo, portanto, se transformou num verdadeiro projeto hegemônico, isso pelo fato de ter conseguido impor uma dinâmica de reconstrução do discurso ideológico da sociedade, derivado da enorme força persuasiva que

<sup>87</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. A nova razão do mundo:..., p. 216.

<sup>88</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. Idem, p. 216-217.

<sup>&</sup>lt;sup>89</sup> FONSECA, Márcio Alves da. Para pensar o público e o privado: Foucault e o tema das artes de governar. In: RAGO, Margareth; VEIGA-NETO, Alfredo. (Org.). **Figuras de Foucault.** Belo Horizonte: Autêntica, p. 155-163, 2007, p. 160.

tiveram e estão tendo os discursos, os diagnósticos e as estratégias argumentativas elaboradas e difundidas por seus principais expoentes intelectuais<sup>90</sup>.

Afirmar que o neoliberalismo é uma racionalidade governamental, implica concebê-lo como uma prática de harmonização dos princípios de governo, técnicas de poder e a conduta dos indivíduos. Assim, o que se apresenta relevante para o neoliberalismo não é a valorização da liberdade, mas é sua configuração enquanto racionalidade política governamental, como prática refletida sobre a maneira como os homens governam uns aos outros<sup>91</sup>.

O neoliberalismo transformou o capitalismo e as sociedades. Nesse sentido, "o neoliberalismo não é apenas uma ideologia, um tipo de política econômica. É um sistema normativo que ampliou sua influência ao mundo inteiro, estendendo a lógica do capital a todas as relações sociais e a todas as esferas da vida" 92.

Nesse contexto, Nildo Avelino afirma que o neoliberalismo forneceu "ao poder político uma racionalidade governamental que permitiu integrar à economia um amplo conjunto de técnicas comportamentais. Permitiu articular aos princípios da economia um extenso campo de práticas de condução das condutas<sup>93</sup>.

A respeito da economia, Foucault leciona que "já não é, portanto, a análise da lógica histórica de processo, é a análise da racionalidade interna, da programação estratégica da atividade dos indivíduos"94.

Como efeito de um intenso conjunto de discursos, práticas, dispositivos de poder, constrói-se um novo senso comum apto a garantir o êxito da construção de uma ordem social regulada pelos princípios do livre mercado e com uma intervenção ativa do Estado. Passa-se a entender que não há apenas interesse econômico no que concerne ao neoliberalismo, mas a utilidade da reprodução de um senso de responsabilidade compartilhada configurada como uma racionalidade, comandando as práticas dos sujeitos em todas as esferas de sua vida.

## 1.3. A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA OCORRIDA NA DÉCADA DE 1970 E 1980

93 AVELINO, Nildo. Idem, p. 276.

<sup>90</sup> GENTILI, Pablo. Neoliberalismo e educação:..., p. 9.

<sup>&</sup>lt;sup>91</sup> AVELINO, Nildo. Foucault e a racionalidade (neo)liberal..., p. 249.

<sup>92</sup> DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. A nova razão do mundo:..., p. 7.

<sup>&</sup>lt;sup>94</sup> FOUCAULT, Michel. **O nascimento da biopolítica.** Tradução: Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 2008, p 307.

O capitalismo, após um longo período de acumulação de capital, ocorrido no apogeu das políticas keynesianas, a partir dos anos 1970, apresentou sinais de seu enfraquecimento.

De acordo com Ricardo Antunes, o esgotamento do padrão de acumulação de capital foi a expressão da crise estrutural do capital, constituindo-se em uma resposta à retração do consumo que se acentuava, em virtude do desemprego estrutural que se iniciava. O aumento do preço da força de trabalho conquistado no período pós-45 e a intensificação das lutas que objetivavam o controle social da produção levaram a uma redução de produtividade do capital e, consequentemente, à queda da taxa de lucro<sup>95</sup>.

A propósito, Marcelo Dias Carcanholo:

[...] as crises capitalistas se definem como uma superacumulação, isto é, uma superprodução de capital incapaz de continuar obtendo seus níveis de lucratividade anteriores. Superprodução de capital e redução da taxa de lucro são características das crises de superacumulação de capital. Além do mais, essas duas características, dado o processo de concorrência intercapitais, provocam uma expansão da concentração/centralização do capital, que se transforma em um crescimento da composição orgânica média do capital (produtividade média), reforçando o efeito de redução da taxa de lucro do sistema. As crises cíclicas do modo de produção capitalista têm esse comportamento. Foi exatamente isso - ainda que com formas de manifestação específicas - o que ocorreu nos anos 1970.96

A deflação a partir do início da década de 1970 indicou que as "finanças do Estado estavam muito além dos recursos, criando uma profunda crise fiscal"<sup>97</sup>. A recessão econômica, potencializada com a crise do petróleo de 1973, deu início ao processo de superação do modelo econômico keynesiano, promovendo reestruturação na organização industrial, caracterizada "pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional"<sup>98</sup>. Essas transformações significaram o primeiro passo em direção ao modelo de acumulação flexível.

Cláudio Salvadori Dedecca leciona que:

<sup>&</sup>lt;sup>95</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999, p. 29.

<sup>&</sup>lt;sup>96</sup> CARCANHOLO, Marcelo Dias. Dialética do desenvolvimento periférico:..., p. 249-259.

<sup>97</sup> HARVEY, David. Condição pós-moderna:..., p. 137.

<sup>98</sup> HARVEY, David. Idem, p. 140.

A reorganização das empresas nos países industrializados, após 1975, esteve sempre orientada pela tríade flexibilidade-competitividade-qualidade. As políticas de abertura econômica, a estagnação e o baixo crescimento da maioria dos mercados de bens industrializados e o elevado custo do dinheiro foram os fatores macroeconômicos determinantes da racionalização industrial. A situação da instabilidade econômica exigia das empresas um processo de reorganização produtiva capaz de viabilizar, ao menos, a própria sobrevivência. 99

A reestruturação do sistema produtivo impôs a necessidade da criação de um novo conjunto de discursos e práticas para legitimação do capitalismo que respondessem tanto às críticas realizadas contra ele quanto à crise econômica. As novas formas de organização, de gestão e de gerenciamento de empresas apresentam-se como uma das características dessa reestruturação organizacional e tem um papel fundamental para a disseminação de valores que corroboram com a legitimação do capitalismo, induzindo a uma maior adesão dos trabalhadores ao seu modo de ser, gerando um aprimoramento nos mecanismos de "dominação dos corpos" 100, representando um refinamento dos métodos de exploração do capital.

O novo modelo de organização empresarial ficou conhecido como toyotismo, pois se inspirou em técnicas usadas pelo engenheiro Taiichi Ohno em fábricas da Toyota, no Japão<sup>101</sup>.

Após a Toyota ter promovido a demissão em massa de 1,6 mil trabalhadores em 1950, com o início da Guerra da Coréia em seguida, a empresa passa a receber uma grande quantidade de encomendas, mas sempre em pequenas sérias, sujeitando-se a sanção de multas para a hipótese de descumprimento dos prazos ajustados<sup>102</sup>. Era preciso enfrentar o aumento da demanda, contudo, sem o aumento

.

<sup>&</sup>lt;sup>99</sup> DEDDECA, Cláudio Salvadori. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado.** Campinas: Unicamp, 1999, p. 61.

Nichel Foucault discorre em sua obra **Vigiar e Punir:** nascimento da prisão (Tradução: Raquel Ramalhete, 20. ed. Petrópolis: Vozes, 1999) sobre um saber e um controle das forças do corpo que que se constitui no que denominou de "tecnologia política do corpo": "Mas o corpo também está diretamente mergulhado num campo político; as relações de poder têm alcance imediato sobre ele; elas o investem, o marcam, o dirigem, o supliciam, sujeitam-no a trabalhos, obrigam-no a cerimônias, exigem-lhe sinais. Este investimento político do corpo está ligado, segundo relações complexas e recíprocas, à sua utilização econômica; é, numa boa proporção, como força de produção que o corpo é investido por relações de poder e de dominação; mas em compensação sua constituição como força de trabalho só é possível se ele está preso num sistema de sujeição (onde a necessidade é também um instrumento político cuidadosamente organizado, calculado e utilizado); o corpo só se torna força útil se é ao mesmo tempo corpo produtivo e corpo submisso". Disponível em: <a href="https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/121335/mod\_resource/content/1/Foucault\_Vigiar%20e%20punir%20l%20e%20ll.pdf">https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/121335/mod\_resource/content/1/Foucault\_Vigiar%20e%20punir%20l%20e%20ll.pdf</a>>. Acesso em 18/09/2017.

<sup>&</sup>lt;sup>101</sup> COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil:** direitos humanos violados pelo Banco Central. São Paulo: LTr, 2011, p. 72.

<sup>102</sup> CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso:** o modelo japonês de trabalho e organização. Tradução: Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan, UFRJ, 1994, p. 37-38.

de pessoal, o que ocorreu por meio da reorganização do trabalho apoiada no maior rendimento possível do trabalho, centrado não na repetição de tarefas, mas na sua ampliação com a manipulação ou observação simultânea de várias máquinas diferentes pelo mesmo empregado<sup>103</sup>. É nesse contexto, que foi concebido o modelo organizacional conhecido como toyotismo.

Uma de suas principais características é a adequação da produção à demanda. O consumo passa a determinar o que será produzido e a produção passa a ser mais diversificada e variada, ao contrário da produção em série e de massa do fordismo. Esta produção flexível traz a necessidade da flexibilidade no exercício das funções, já que os empregados devem ser polivalentes e desempenharem funções diversas na empresa. É preciso que o próprio número de empregados seja flexível. A empresa busca um número mínimo de empregados mais qualificados e multifuncionais<sup>104</sup>.

Na opinião de Ramos Filho, a década de 1980 representa o marco temporal a partir do qual é possível identificar as modificações das técnicas de gestão do trabalho subordinado. Essas modificações, pelas quais passaram a induzir lealdade, submissão e subserviência ao capitalismo, estão conformadas a um terceiro espírito do capitalismo<sup>105</sup>.

Boltanski e Chiapello utilizam-se do conceito de espírito do capitalismo<sup>106</sup> para se referir à "ideologia que justifica o engajamento" neste sistema de produção. Para garantir que aqueles que são explorados estabeleçam um compromisso com o sistema é necessário que haja "argumentos alegáveis para valorizar não só os benefícios que a participação nos processos capitalistas pode propiciar individualmente, como também as vantagens coletivas, definidas em termos de bem comum"<sup>107</sup>.

Wilson Ramos Filho descreve este modelo organizacional como:

[...] um regime que, valorizando a "flexibilização laboral" e a "ampliação da autonomia" dos trabalhadores, diminuiria a "alienação" típica do trabalho

<sup>103</sup> CORIAT, Benjamin. Pensar pelo avesso:..., p. 55.

<sup>&</sup>lt;sup>104</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez; Campinas/SP: Unicamp, 2000, p. 34.

<sup>&</sup>lt;sup>105</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Direito Capitalista do Trabalho..., p. 281.

O conceito de "espírito do capitalismo" foi utilizado inicialmente por Max Weber na sua obra "Ética protestante e o espírito do capitalismo" (WEBER, Max. A ética protestante e o espírito do capitalismo. Tradução: M. Irene de Q. F. Szmrecsányi e Tamás J. M. K. Szmrecsányi. São Paulo: Biblioteca Pionera de Ciências Sociais, 1967).

<sup>&</sup>lt;sup>107</sup> BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo...,** p. 39.

rotinizado e pouco criativo dos métodos fordistas de gestão e de produção, "compreendendo" os trabalhadores com uma nova doutrina que substituiria a doutrina anterior [...]. Propositivo, o pós-fordismo buscaria, assim como o fordismo, mas com outros métodos, com outra ética e com outros valores de base, implicar os trabalhadores no *modo de vida* que representa. [...] Segundo esse raciocínio, portanto, a doutrina do *pós-fordismo* supera a anterior ao propor outra *maneira de existir* quando o capitalismo deixa de necessitar de legitimação, tornando-se *descomplexado* para assumir-se como é realmente, sem pruridos e sem pudores.<sup>108</sup>

A reestruturação produtiva baseada neste novo modelo organizacional, de acordo com Giovanni Alves, representa "mais um elemento compositivo do longo processo de racionalização da produção capitalista e de manipulação do trabalho vivo que teve origem com o fordismo-taylorismo"<sup>109</sup>.

No entender de Marcia Hespanhol Bernardo, tal modelo organizacional se utiliza de temas como competência, participação, trabalho em equipe e a autonomia por "[...] terem um conteúdo aparentemente oposto ao discurso que sustenta o modelo taylorista-fordista e [...] também por dizerem respeito a questões que, historicamente, sempre fizeram parte das reivindicações dos trabalhadores"<sup>110</sup>.

As novas técnicas de gestão da força de trabalho e de um padrão produtivo organizacional e tecnologicamente mais avançado difundem a idéia de participação, em que empregados passam a ser colaboradores, com a liberdade de opinar e fazer sugestões em relação ao processo produtivo. Tem "[...] como fundamento o diálogo aberto que, assim, possibilitaria que todos – trabalhadores de chão-de-fábrica, executivos e proprietários de empresas – obtivessem maior satisfação"<sup>111</sup>.

O empregado dá sugestões de como a empresa pode ser organizada para aumentar a produtividade. É consultado sobre a eficácia de uma inovação que está sendo proposta, reforçando-se a ideia de empregado colaborador. A subjetividade e a criatividade dos trabalhadores são colocadas também a serviço dos interesses empresariais, garantindo, com isso, um maior vínculo subjetivo dos empregados com a empresa.

O discurso é de que os trabalhadores fazem parte da administração das empresas:

<sup>&</sup>lt;sup>108</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Direito Capitalista do Trabalho..., p. 272.

<sup>&</sup>lt;sup>109</sup> ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva:** ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Canal 6. Londrina: Práxis, 1999, p. 156.

<sup>&</sup>lt;sup>110</sup> BERNARDO, Marcia Hespanhol. **Trabalho duro, discurso flexível:** uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores. São Paulo: Expressão Popular, 2009, p. 34. <sup>111</sup> BERNARDO, Marcia Hespanhol. **Idem,** p. 19.

Como solução a gerência participativa é algo fantástico. Sua consolidação – como vimos – exige muito planejamento, implantação cuidadosa e monitoramento constante, para que funcione bem. O futuro pertencerá aos ganhadores e a qualidade e produtividade são condições essenciais para a sobrevivência da empresa em um mundo altamente competitivo e mutável. Para se chegar ao sucesso, as palavras mágicas são cooperação e comprometimento, e isto é mais do que gerenciar pessoas: é gerenciar com pessoas. Este é o caminho para a modernização das empresas e para a modernidade do nosso país.<sup>112</sup>

De acordo com José Henrique de Faria "o objetivo expresso é fazer com que o operário valorize seu trabalho, sua contribuição com o produto final, encontrando soluções técnicas para operações e participando de decisões sobre a execução do trabalho"<sup>113</sup>. Entretanto, destaca que quando o capital possibilita a participação dos trabalhadores, seja na gestão e/ou nos resultados, o faz como "tentativa de modernizar as relações capitalistas de produção e, portanto, de atualizar o esquema de dominação do capital sobre a organização e as ações políticas dos trabalhadores"<sup>114</sup>.

Na opinião de Vincent de Gaulejac, o uso da ciência em nome do gerencialismo, como sistema de organização do poder, ultrapassam a fronteira da administração tornando-se ideologicamente e hegemonicamente lógica do mundo. A gestão gerencialista, sob uma aparência objetiva, operatória e pragmática, corresponde a "uma ideologia que traduz as atividades humanas em indicadores de desempenhos, e esses desempenhos em custo ou benefícios"<sup>115</sup>.

Para o autor, o poder gerencialista:

[...] mobiliza a psique sobre objetivos de produção. Ele põe em ação um conjunto de técnicas que captam os desejos e as angústias para pô-los a serviço da empresa. Ele transforma a energia libidinal em força de trabalho. Ele encerra os indivíduos em um sistema paradoxal que os leva a uma submissão livremente consentida.<sup>116</sup>

Essa dominação gerencialista importa em uma adesão voluntária do trabalhador e sua força se enraíza em um sistema de valores que incentiva o

<sup>116</sup> GAULEJAC, Vincent de. **Idem**, p. 41-42.

<sup>&</sup>lt;sup>112</sup> CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas:** o passo decisivo para a administração participativa. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1997, p. 252.

FARIA, José Henrique de. **Economia política do poder:** as práticas do controle nas organizações. v. 2. Curitiba: Juruá, 2004, p. 159.

<sup>&</sup>lt;sup>114</sup> FARIA, José Henrique. **Idem**, p. 161.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social:** ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução: Ivo Storniolo. Aparecida-SP: Idéias & Letras, 2007, p. 40.

engajamento individual, unindo a busca do lucro a um ideal, fazendo com que o trabalho se torne o lugar da realização do sujeito em si.

Na opinião de Giovanni Alves, o valor universal desse modelo organizacional "como 'momento predominante' do complexo de reestruturação produtiva [...] é instaurar uma nova hegemonia do capital, no plano da produção de mercadorias, articulando, de modo original, coerção capitalista e consentimento operário"<sup>117</sup>. Para tanto, destaca o autor que "é a partir do processo de produção intrafábrica (e na relação entre empresas), que ele procura reconstruir a hegemonia do capital, instaurando, de modo pleno, a subsunção real da subjetividade operária pela lógica do capital"<sup>118</sup>, "por meio de um tipo de inserção engajada dos trabalhadores no processo de produção, aumentando suas responsabilidades quanto aos bons resultados do processo produtivo"<sup>119</sup>.

O desenvolvimento deste novo padrão de gestão é capaz de construir um novo senso comum dentro da empresa, apto a garantir um modo de ser do trabalhador por meio da captura da sua subjetividade, assunto esse abordado a seguir.

### 1.4. A DOMINAÇÃO DA SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR

A gestão empresarial, a partir da década de 1970, passou por um processo de sistematização mais rigoroso, mediante a administração científica das empresas, com o objetivo de responder às necessidades do capitalismo de organizar a produção de forma mais eficiente, visando atingir maiores lucros.

Contudo, para além do aumento da lucratividade, a nova gestão também apresenta implicações no campo ideológico, visando legitimar formas de ser e de agir, desempenhando um papel importante na construção de certos consensos, de modo a garantir o domínio da subjetividade dos trabalhadores.

Nesse sentido, enfatiza Giovanni Alves que todos os esforços desse novo modelo de organização empresarial estão na direção da:

<sup>&</sup>lt;sup>117</sup> ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho.** São Paulo: Editora Boitempo, 2000, p. 39.

<sup>&</sup>lt;sup>118</sup> ALVES, Giovanni. **Idem**, p. 40.

<sup>&</sup>lt;sup>119</sup> ALVES, Giovanni. **Ibidem**, p. 45.

[...] 'manipulação' do consentimento operário, objetivada em um conjunto de inovações organizacionais, institucionais e relacionais no complexo de produção de mercadorias, que permitem "superar" os limites postos pelo taylorismo-fordismo. É um novo tipo de ofensiva do capital na produção que reconstitui as práticas tayloristas e fordistas na perspectiva do que poderíamos denominar uma captura da subjetividade operária pela produção do capital.<sup>120</sup>

Realizando uma comparação do controle dos processos de trabalho utilizados pelas empresas pautados nos paradigmas anteriores em face do que ocorre sob o novo padrão de acumulação, Giovanni Alves observa que:

[...] a organização toyotista do trabalho capitalista possui uma densidade manipulatória de maior envergadura. Na nova produção do capital, o que se busca "capturar" não é apenas o "fazer" e o "saber" dos trabalhadores, mas a sua disposição intelectual-afetiva, sua capacidade de aprendizagem voltada para a cooperação com a lógica instrumental da valorização. O trabalhador é encorajado a pensar "pró-ativamente" e a encontrar soluções antes que os problemas aconteçam (o que tende a incentivar, no plano sindical, por exemplo, estratégias neo-corporativas de cariz propositivo). [...] sob o toyotismo, o trabalhador pensa e é obrigado a pensar muito mais, mas colocando a inteligência humana a serviço do capital.)<sup>121</sup>.

O modelo de gestão utilizado a partir da década de 1970 é defino pelo autor como "novos princípios de administração da produção capitalista, de gestão da força de trabalho, cujo valor universal é construir uma nova hegemonia do capital na produção, por meio da captura da subjetividade operária pela lógica do capital" 122.

Métodos que foram gestados sob uma lógica toyotista que inspirou o desenvolvimento do atual modo de produção da mais-valia (subsunção da força de trabalho pelo capital), chamado por Giovanni Alves de "maquinofatura" e que se

<sup>120</sup> ALVES, Giovanni. O novo (e precário)..., p. 38.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade:** o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 111-112.

<sup>122</sup> ALVES, Giovanni. O novo (e precário)..., p. 31.

<sup>123</sup> Síntese dos modos de produção designados como manufatura e grande indústria. Giovanni Alves, na sua obra **Trabalho e Neodesenvolvimentismo:** Choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil (Bauru: Canal 6, 2014, p.14-15), entende que "o ponto de partida da maquinofatura não é o revolucionamento da força de trabalho (como na manufatura), nem o revolucionamento da técnica (como na grande indústria), mas sim o revolucionamento do *homem-e-da-técnica*, ou o revolucionamento da própria relação *homem-técnica*" [...] "... toda forma de produção do capital (manufatura, grande indústria ou maquinofatura) implica, como pressuposto da base técnica, uma determinada *forma organizacional do trabalho* ou gestão; e um determinado *modo de vida* adequado para a reprodução social (isso ocorre tanto na manufatura, quanto na grande industria e maquinofatura). A maquinofatura, que se constituiu a partir da nova base técnica (a tecnologia informacional), põe, como pressuposto efetivo, a "captura" da subjetividade da pessoa humana por meio do espírito do toyotismo, implicando, de modo intensivo e extensivo, o processo de reprodução social do trabalho vivo. Deste modo, com o surgimento da maquinofatura, alteram-se os termos do estranhamento social, dado pela relação *tempo de vida/tempo de trabalho* e pela constituição de um novo modo de vida: o modo de vida *just-in-time*".

desenvolveu a partir de um violento processo de precarização do trabalho iniciado nos anos 1980<sup>124</sup>, a que se convencionou chamar de reestruturação produtiva, tem os seguintes traços significativos:

- a) inovação tecnológico-organizacional (o homem não mais como centro, mas como apêndice da máquina); redução do espaço-tempo;
- b) rejuvenescimento de pessoal, criando-se um novo perfil geracional de trabalhadores;
- c) flexibilização da legislação trabalhista e redução dos direitos dos trabalhadores mediante: i) novas formas de contratação flexíveis, a exemplo dos contratos a tempo parcial, do trabalho temporário, do trabalho voluntário, pejotização, terceirização, etc.; e ii) jornadas flexíveis (banco de horas);
- d) instituição da remuneração variável (exemplo da PLR) que condiciona a contraprestação do empregado ao seu desempenho, manipulando-o de tal modo que o leva a avocar para si, como se seu fosse, o interesse que, na verdade, é da empresa, intensificando com isso a sua exploração. Esse tipo de remuneração flexível "justifica, no plano legal a busca de cumprimento de metas, condição necessária para a obtenção do melhor desempenho das empresas";125
- e) esvaziamento do senso de pertencimento de classe com a criação da figura do "colaborador" no lugar do empregado e que passa a ser responsável por sua empregabilidade;

É o ápice da alienação. Imperceptível à maioria, pois os próprios trabalhadores são levados a introjetar a odiosa ideia de que são apenas colaboradores da empresa, esse processo provoca, no imaginário coletivo, um deslocamento da sua legítima posição (e condição) de empregados juridicamente subordinados – reconhecidamente hipossuficientes e, portanto, merecedores da proteção normativa – para a posição irreal e muito sedutora, de paridade com seu empregador.

f) captura da subjetividade pelos valores empresariais.

-

<sup>&</sup>lt;sup>124</sup> ALVES, Giovanni. **Dimensões da precarização do trabalho:** ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Canal 6, 2013, p. 23-27.

<sup>&</sup>lt;sup>125</sup> ALVES, Giovanni. **Idem,** p.27.

Valores como qualidade total e excelência são colocados a serviço desse ideário. Modelo a ser seguido como meio para a obtenção do lucro - fim último que move a empresa - a qualidade total se sustenta, segundo Gaulejac, em conceitoschave que, igualmente, jamais conseguem ser alcançados à sua plenitude: excelência, sucesso, comprometimento, progresso, desempenho e satisfação das necessidades<sup>126</sup>.

Até porque, ao se exigir excelência, exige-se um estado de permanente superação, porque ser "fora do comum" não pode ser uma meta de todos, sob pena de se transformar o que deveria ser insueto em ordinário; é por isso que todos vão em direção a um ideal inatingível.

O sucesso introjeta no imaginário de cada um o ideal de ser sempre melhor, não bastando apenas ser bom ou fazer de acordo o seu trabalho.

O comprometimento leva o indivíduo a crer que o sucesso da empresa deve ser o seu objetivo.

O progresso se coloca como a necessidade de sempre ir além, de modo que a excelência, o sucesso e o comprometimento nunca são suficientes.

O desempenho é a principal medida e a finalidade suprema, de tal modo que sanciona ou recompensa os desempenhos. O valor do empregado é medido matematicamente, metricamente, em uma equação única, e por isso injusta, parcial e desonesta.

Por fim, a satisfação das necessidades da empresa é definida pela lucratividade que se obtém e não guarda equilíbrio com as necessidades dos trabalhadores, pois para aquela ser atingida, esta tem de ser suplantada<sup>127</sup>.

Todos estes postulados, que têm por desígnio apropriar-se da subjetividade do indivíduo, cooptando-o física e mentalmente, alienando-o de si mesmo em favor da empresa, têm por consequência frustração e sofrimento.

O novo modelo de reestruturação do sistema produtivo tem se constituído em um novo terreno ideológico racional, que impulsiona uma reforma das consciências e dos métodos de conhecimento.

Antônio Gramsci entende que a captura da subjetividade do homem que trabalha também representa um fato filosófico. É nesse sentido que o autor afirma: "[...] quando se consegue introduzir uma nova moral adequada a uma nova

<sup>&</sup>lt;sup>126</sup> GAULEJAC, Vincent de. Gestão como doença social:..., p.85-93.

<sup>&</sup>lt;sup>127</sup> GAULEJAC, Vicent de. Idem, p.85-93.

concepção do mundo, termina-se por introduzir também esta concepção, isto é, determina-se uma reforma filosófica total"<sup>128</sup>.

Jorge Ruben Volnovich, ao discorrer a respeito da subjetividade do indivíduo, afirma que não está apenas em sua consciência, mas também na circulação onde participa a mente, os afetos, o corpo, os vínculos, o trabalho, a casa e os outros. De acordo com o autor, a subjetividade é:

[...] inferida a partir de práticas de ordem individual, grupal ou institucional, sendo que ela não se inscreve num campo puramente racional, mas numa cadeia de significações imperceptíveis (ou seja, reprimidas) para o indivíduo ou para a organização à qual pertence.<sup>129</sup>

Pode-se afirmar que a mudança ocorrida no mundo do trabalho, a partir na reestruturação produtiva, permite identificar que as transformações visam à busca do comprometimento do trabalhador mediante sua participação e seu envolvimento e de maneira mais efetiva no processo produtivo. E, para tanto, o capital investiu, e continua a investir em mecanismos de controle cada vez mais sofisticados e sutis, sob o rótulo de administração participativa, visando incorporar a ideologia capitalista ao discurso operário, isto é, mediante a captura da sua subjetividade.

O empregado é cooptado e iludido para que se sinta parte da empresa, comungando de seus propósitos; para tanto, usam-se técnicas de *marketing* a fim de convencê-lo de que sua fidelidade resultaria em sua valorização, realização pessoal, ascensão profissional e permanência. O que é referendado pelos *rankings* de *"melhores empresas para se trabalhar"*, publicados na grande mídia; pela divulgação das conquistas da categoria como se fossem benesses oferecidas, sem contrapartida, pela própria empresa (e não como resultado das lutas dos próprios trabalhadores organizados e seus sindicatos); pela falácia da qualidade total, como técnica de apropriação da subjetividade e do "controle ideológico" do empregado, levando-o a assimilar os interesses da empresa como se seus fossem, não se insurgindo à redução do quadro de pessoal e nem à intensificação do seu trabalho; mas, ao contrário, sentindo-se responsáveis pela excelência do serviço e pelo bom funcionamento da engrenagem: nada de faltas, nada de atrasos, nada de doenças

VOLNOVICH, Jorge Ruben. Subjetividade e organização: o discurso neoliberal. In: Davel, Eduardo; Vasconcellos, João (Orgs). "Recursos" humanos e subjetividade. Petrópolis: Vozes, p. 61-67, 1996, p. 61.

-

<sup>&</sup>lt;sup>128</sup> GRAMSCI, Antônio. **Maquiavel, a política e o Estado moderno.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984, p. 345.

que comprometam o desempenho. Neste cenário, o erro não tem lugar; se ocorre, é por culpa exclusiva do empregado; se tudo é normatizado, os problemas, em tese, já foram antevistos, não havendo razão para a falha, mesmo onde, sabidamente, os imprevistos são uma constante<sup>130</sup>.

As técnicas de sedução e de manipulação, à evidência, são extremamente eficazes para não só envolver como submeter os trabalhadores, mesmo que estejam em constante sofrimento. Técnicas que são necessárias para que se suporte toda a sorte de políticas gerenciais (instituição e cobrança intensa de metas; controle da produtividade, avaliação de desempenho com base nos resultados, etc.) que levam a "um quadro de cobranças, competição, rivalidade, visando manter a produtividade dos seus empregados alta e causando-lhes uma série de transtornos morais, físicos e psíquicos"<sup>131</sup>.

É interessante observar que esse tipo de fenômeno atinge todas as estruturas e escalas hierárquicas da empresa, inclusive os empregados de cargos intermediários que possuem algum grau de ascensão. A propósito, Vincent de Goulejac bem observa que:

[...] o manager, mais que qualquer outra pessoa, interioriza fortemente a contradição capital/trabalho. De um lado 'uma forte identificação com o 'interesse da empresa', uma interiorização da lógica do lucro, uma adesão às normas e aos valores do sistema capitalista; do outro, uma condição salarial submetida às imprevisibilidades da carreira, ao risco de dispensa, à pressão do trabalho e a uma competição feroz. 132

De acordo com José Henrique de Faria e Francis Kanashiro Meneghetti, as organizações através dos seus modelos de produção e gestão exercem uma violência psicológica sobre os trabalhadores. Manipulam seu comportamento, sequestram sua subjetividade e submetem esse trabalhador a ideologia do capital<sup>133</sup>.

Nesse contexto, Ana Magnólia Mendes afirma que a subjetivação é "o processo de atribuição de sentido construído com base na relação do trabalhador com sua realidade do trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir

132 GOULEJAC, Vincent de. Gestão como doença social:..., p 43.

-

<sup>&</sup>lt;sup>130</sup> CERQUEIRA, Vinícius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos.** São Paulo: LTr, 2015, p. 130-134.

<sup>&</sup>lt;sup>131</sup> CERQUEIRA, Vinícius da Silva. **Idem,** p. 136-137.

<sup>&</sup>lt;sup>133</sup> FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. O seqüestro da subjetividade. In: FARIA, José Henrique de (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais.** São Paulo, Atlas, p. 83-112, 2007. Disponível em: <a href="http://eppeo.pro.br/wp-content/uploads/2016/02/An%C3%A1lise-Cr%C3%ADtica-das-Teorias-e-Pr%C3%A1ticas-Organizacionais.pdf">http://eppeo.pro.br/wp-content/uploads/2016/02/An%C3%A1lise-Cr%C3%ADtica-das-Teorias-e-Pr%C3%A1ticas-Organizacionais.pdf</a> Acesso em 20/09/2017, p. 111.

individuais ou coletivos"<sup>134</sup> e é explorada devido as características contraditórias que apresenta o sofrimento. Simultaneamente, pode operar como mobilizador de saúde e como instrumento de obtenção de produtividade<sup>135</sup>.

O desenvolvimento da subjetividade, de acordo com Christophe Dejours, se desdobra em campo da sexualidade e em campo social<sup>136</sup>. É nesse último que Leonardo Vieira Wandelli destaca a importância do engajamento subjetivo, sem o qual, a organização do trabalho não se sustenta, pois essa é dependente da contribuição singular de cada participante (o zelo) e da cooperação entre os trabalhadores. Tal mobilização não é suscetível de ser prescrita pela organização, e por isso, representa uma obsessão das políticas de recursos humanos<sup>137</sup>.

A finalidade gerencial, de acordo com Juan Carlos Zurita Pohlmann, possui duplo direcionamento: 1) controle subjetivo do trabalhador; e 2) aumento da produção. O controle a que se refere o autor é em relação a um grupo indiscriminadamente, onde se faz com que os "empregados assimilem e incorporem regras de funcionamento visando garantir a manutenção das normas empresariais"<sup>138</sup>.

Significa dizer que as empresas utilizam dos novos mecanismos de gestão para impor aos empregados sua lógica organizacional, submetendo-os aos seus ditames para os interesses do capital.

Ao buscar controlar a subjetividade dos trabalhadores, vincula os interesses do empregado aos interesses da empresa<sup>139</sup>, adotando-se estratégia empresarial fundada no medo para induzir a submissão dos empregados aos seus objetivos, visando maximizar lucros<sup>140</sup>, sendo que "o medo é também um instrumento de controle social na empresa<sup>141</sup>, segundo afirma Dejours.

<sup>&</sup>lt;sup>134</sup> MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do trabalho:** teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 29-48, 2007, p. 30.

<sup>&</sup>lt;sup>135</sup> MENDES, Ana Magnólia. **Idem**, p. 31.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, Tomo II.** Trabalho e emancipação. Tradução: Franck Soudant, São Paulo: Paralelo 15, 2012, p. 33-34.

<sup>&</sup>lt;sup>137</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho:** fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012, p. 167-168.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional:** identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 64.

<sup>139</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Direito Capitalista do Trabalho..., p. 382.

<sup>&</sup>lt;sup>140</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Idem**, p. 388.

<sup>&</sup>lt;sup>141</sup> DEJOURS, Cristophe. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992, p. 113.

O temor dos trabalhadores de perderem o emprego, somado a ansiedade fomentada pelas novas técnicas de gestão, faz com que aqueles aceitem as condutas dos donos do capital, de modo que é incorporada à sua subjetividade a necessidade de demonstrar permanentemente "a sua sujeição voluntaria à maneira de existir 'no mundo global', em que as relações entre as classes sociais pressupõem a apropriação da mais-valia por parte das classes sociais detentoras dos meios de produção" 142.

Observa-se que "a moderna organização do trabalho centrada no ideário capitalista e liberal [...], impõe a busca da produtividade a custa da mão de obra humana"<sup>143</sup>, quando então se exige do trabalhador maior produção, responsabilidade, eficiência e melhores resultados<sup>144</sup>, "mesmo que a saúde física e mental no ambiente de trabalho não seja respeitada"<sup>145</sup>.

"A subjetividade do trabalhador é reafirmada pela necessidade de seu controle para que aquilo que foi traçado seja rigorosamente cumprido" 146. Isto é, a subjetividade apresenta-se como fundamental para o sucesso da empresa e essa subjetividade deve ser manipulada para que o trabalhador sinta-se integrado em propósitos com a empresa.

As suas obrigações, ao invés de serem impostas por seu superior, são interiorizadas por ele. Sua subjetividade é assimilada por suas tarefas, resultado da pressão psicológica constante dos novos mecanismos gerenciais.

O controle exercido pelo capital sobre o trabalho deixa de focar o tempo e o movimento do corpo, passando a ser exercido sobre a subjetividade das emoções do trabalhador. Essa mobilização subjetiva das emoções do trabalhador configurase, nesse contexto, como técnica de gestão.

Maria Ester de Freitas enfatiza que:

A dominação que se exerce sobre o indivíduo só é possível pelo fato de a organização ter capacidade de influenciar o inconsciente de seus membros, fazendo deles aliados na busca de poder e de perfeição, razão pela qual os

<sup>142</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Direito Capitalista do Trabalho..., p. 382-383.

<sup>&</sup>lt;sup>143</sup> ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. In: **Revista síntese trabalhista e previdenciária.** São Paulo, v. 23, n. 276, p. 24-41, jun. 2012, p. 27.

<sup>&</sup>lt;sup>144</sup> ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Idem, p. 27.

<sup>&</sup>lt;sup>145</sup> ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Ibidem, p. 27.

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho,** v. 6, p. 79-90, 2003. Disponível em: <a href="http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v6/v6a06.pdf">http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v6/v6a06.pdf</a>>. Acesso em 25/09/2017, p. 79.

indivíduos se vêem como sujeitos de seus desejos e de suas ações. O indivíduo faz o que faz por si. 147

O trabalhador, nesse contexto, é apenas um número, uma engrenagem e um recurso, que deve extrair o máximo de suas potencialidades e habilidades em favor da empresa. Deixa de ser uma pessoa para ser apenas um recurso humano. 148

Em síntese, o trabalhador está inserido em um novo modelo de produção que se centra na redução do homem enquanto trabalho vivo ao homem como mera força de trabalho, como mercadoria, em um processo de desvalorização e despersonalização do humano.

# 1.5. OS MÉTODOS DE GESTÃO DOS BANCOS QUE ENFATIZAM A BUSCA DO LUCRO

O setor bancário é considerado um dos segmentos em que a reestruturação organizacional dos processos do trabalho ocorreu de forma mais abrangente.

Na opinião de Grijalbo Fernandes Coutinho, "a reestruturação produtiva exigida pela dinâmica da necessidade de acumulação crescente de capital encontrou no sistema financeiro o elo mais ágil e dinâmico para inserção deste segmento econômico no mundo globalizado neoliberal" 149.

O setor bancário brasileiro adotou a política econômica correspondente as demais políticas financeiras implementadas em escala global, remontando a lógica do curto prazo, objetivando garantir retorno financeiro aos seus acionistas<sup>150</sup>.

O processo de reestruturação colocado em prática pelos bancos, desde a década de 1980, correspondeu a um meio de enfrentar a crescente concorrência nos mercados bancários nacionais e internacionais. Contudo, Nise Jinkings assinala a precarização do emprego como reflexo dessa reestruturação:

[...] Por outro lado, esse processo estimula a concentração e a centralização do capital no setor, ao promover liquidações e privatizações, fusões ou incorporações de bancos. Por outro, implica em uma redefinição do perfil

<sup>149</sup> COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil:...**, p. 129.

<sup>&</sup>lt;sup>147</sup> FREITAS, Maria Ester de. A questão do imaginário e a fronteira entre cultura organizacional e a psicanálise. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; FREITAS, Maria Ester de. **Vida psíquica e organização.** 1. ed. Rio de Janeiro: FGV, v. 1, p. 41-74, 2000, p. 65.

<sup>&</sup>lt;sup>148</sup> GAULEJAC, Vicent de. **Gestão como doença social:...,** p.79-80.

<sup>&</sup>lt;sup>150</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:** inovações tecnológicas, intensificação de controles e gestão por resultados. São Paulo: Annablume, 2017, p. 47.

operacional das instituições bancárias, que se voltam para os mercados de capital, desenvolvendo atividades puramente especulativas, diversificando serviços e produtos, utilizando novos instrumentos financeiros. Ao mesmo tempo, esses movimentos são acompanhados de medidas de reorganização produtiva que mudam as relações e condições de trabalho e significam precarização do emprego para grande contingente dos assalariados bancários.<sup>151</sup>

O sistema financeiro nacional experimentou, ao longo das três últimas décadas, significativas mudanças técnicas, estratégicas e organizacionais do trabalho bancário. Passou a utilizar de práticas de gestão, que serão abordadas em seguida, que causam o temor e a captura da subjetividade dos trabalhadores, ao impor a sua lógica organizacional, no intuito apenas de garantir o aumento da produtividade e do lucro.

Os bancos reestruturados passaram a fazer uso de um trabalhador polivalente, eliminando o tempo de trabalho considerado como pago e não apropriado, objetivando ganhos de produtividade com a intensificação do trabalho. A nova organização do trabalho assume um caráter de gestão por competência, explora a força de trabalho que deve se manter qualificada, dotada de conhecimentos e habilidades e que garantam retorno financeiro. Promovem competições entre os empregados que buscam se destacar entre os seus pares como forma de garantirem suas rendas e seus empregos.

Leciona Wilson Ramos Filho que "os novos métodos de gestão não decorrem apenas do poder diretivo dos empregadores, mas, e principalmente, dos modos de gestão característicos do capitalismo contemporâneo"<sup>152</sup>. O novo sistema de legitimação capitalista visa à eficiência por meio da flexibilidade e por intermédio da defesa do modelo adotado pela empresa, administradas por profissionais impregnados pela ideologia patronal, trabalhando para a satisfação dos clientes e dos acionistas, que há de ser atingida por intermédio da mobilização dos trabalhadores, a qual pode ocorrer pela motivação dos líderes ou através da precarização laboral<sup>153</sup>, que se constitui, a partir dessas perspectivas, uma

<sup>152</sup> RAMOS FILHO, Wilson; POHLMANN, Juan Carlos Zurita. A degradação do meio ambiente de trabalho em decorrência da violência dos novos métodos de gestão. In: JARDIM, Philippe Gomes e LIRA, Ronaldo José de (Orgs.). **Meio ambiente do trabalho aplicado:** homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, p. 268-285, 2013, p. 273.

<sup>&</sup>lt;sup>151</sup> JINKINGS, Nise. As formas contemporâneas da exploração do trabalho nos bancos. In: ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria A. Moraes (Orgs.). **O avesso ao trabalho.** São Paulo: Expressão Popular, p. 207-241, 2004, p. 211-212.

<sup>&</sup>lt;sup>153</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. In: **Revista Eletrônica do Curso de Direito da** 

estratégia organizacional, cujo objetivo é aprimorar a dominação dos trabalhadores<sup>154</sup>.

A organização do trabalho, de acordo com Wilson Ramos Filho e Juan Carlos Zurita Pohlmann, se modificou para dar suporte a uma "gestão por objetivos". Considerando que nessa nova doutrina o resultado contábil se sobrepõe à qualidade do trabalho, "instituem-se métodos de avaliação individualizada de performance e sistemas de qualidade total, os quais não possuem vinculação com o trabalho bem feito, nem com o valor do trabalho para o indivíduo e a coletividade"<sup>155</sup>.

A técnica gerencial denominada de qualidade total é composta por sistemas de certificação internacionais e de gestão por projetos, acompanhados de correlata alteração na modulação da estipulação salarial "(pagamento por resultados, por produtividade, com inúmeras modalidades atípicas de remuneração, desde variadas formas de salário in natura até a constituição de complexo sistema de premiações por bônus ou no sistema de stock-options)"156. De acordo com essas teorias, as empresas devem manter apenas trabalhadores considerados como essenciais, competentes, flexíveis, criativos e autônomos e subcontratar as demais atividades empresariais. Tais trabalhadores seriam gerenciados por um coordenador (e não por um chefe), "que auxiliado por coachs ou team leaders e por experts referenciados em sistemas informatizados de controle, introduzem mecanismos sofisticados destinados a manter os funcionários em permanente estado de ansiedade produtiva"157. Assim, "a ansiedade responde então aos ritmos de trabalho, de produção, à velocidade e, através desses aspectos, ao salário, aos prêmios, às bonificações. A situação do trabalho por produção é completamente impregnada pelo risco de não acompanhar o ritmo imposto" 158.

A avaliação individual periódica de performance é considerada um dos mais importantes instrumentos no sistema meritocrático, pois, é por meio dela que são identificados quais e como foram alcançados os resultados esperados, se estabelece o espaço às críticas, às punições, ao elogio, à recompensa, além de

**Unifacs,** n. 108, p. 1-27, jun. 2009. Disponível em: <a href="http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702">http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702</a>>. Acesso em 04/02/2018, p. 13.

<sup>&</sup>lt;sup>154</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral:..., p. 11.

<sup>&</sup>lt;sup>155</sup> RAMOS FILHO, Wilson; POHLMANN, Juan Carlos Zurita. A degradação..., p. 273.

<sup>&</sup>lt;sup>156</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Idem, p. 13-14.

<sup>&</sup>lt;sup>157</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Ibidem, p. 14.

<sup>&</sup>lt;sup>158</sup> DEJOURS, Cristophe. A loucura do trabalho:..., p. 73.

poder identificar "em qual patamar se encontra o alinhamento do trabalhador com a cultura corporativa" 159.

Nise Jinkings analisa a avaliação de performance enquanto um mecanismo de poder organizacional e assevera que:

[...] as avaliações de desempenho sintetizam os atuais conceitos dos bancos relativos à qualificação da força de trabalho, expressos nos critérios qualitativos e quantitativos de avaliação do trabalhador. Atributos, habilidades e modos de comportamento considerados fundamentais à eficácia do trabalho e à competitividade da empresa são analisados no processo de avaliação, juntamente ao desempenho em relação a metas de produtividade [...]. 160

A técnica de avaliação individualizada das performances permite a maximização dos resultados, um maior controle dos tempos no processo produtivo e um maior comprometimento do trabalhador, "motivado pela ansiedade, com metas e objetivos fixados tendo em vista a satisfação dos clientes e dos detentores do meio de produção"<sup>161</sup>, vinculados, de forma preferencial, "a processos de remuneração variável como percentuais de participação nos lucros e resultados"<sup>162</sup>. Tal sistema de gestão, além de permitir o sequestro da subjetividade dos trabalhadores, permite a substituição dos empregados mais experientes, detentores dos maiores salários, por jovens recém saídos das escolas ou faculdades e, que por não deterem conhecimento geral da produção, são, por conseguinte, mais facilmente controlados. Desta forma, a demonstração das competências e habilidades pelos trabalhadores nas suas respectivas avaliações individualizadas "passam a ser mais importantes que os diplomas específicos, surgindo o conceito de empregabilidade como atributo pessoal"<sup>163</sup>.

A noção de competência surge nas empresas e nas ciências sociais no início de 1980 e se diferencia da qualificação. As competências designam as capacidades de apresentar respostas a problemas na situação de trabalho, de responsabilizar-se por um risco ou um mau funcionamento em relação à organização estratégica da empresa. É a capacidade de implementar dinâmicas de de cooperação com os pares, os integrantes da mesma linha hierárquica e os

<sup>&</sup>lt;sup>159</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:...,** p. 271.

<sup>&</sup>lt;sup>160</sup> JINKINGS, Nise. As formas contemporâneas..., p. 191.

<sup>&</sup>lt;sup>161</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral:..., p. 14.

<sup>&</sup>lt;sup>162</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Idem, p. 15.

<sup>&</sup>lt;sup>163</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Ibidem, p. 15.

beneficiários. Essas aptidões são decorrentes da sua experiência, relacionando-se com sua personalidade<sup>164</sup>.

A competência depende do próprio trabalhador, mas também da disponibilização de ferramentas materiais e imateriais e dispositivos de acompanhamento para facilitar a acumulação de conhecimento pela empresa e vontade de cooperar dos interlocutores. Está relacionada à qualidade da organização e da gestão, podendo ser individual e coletiva. A qualificação, por sua vez, diz respeito aos saberes práticos, tecnológicos e científicos, reconhecidos por certificados ou diplomas, que possibilitam à própria pessoa assumir tarefas e responsabilidades em determinada organização social do trabalho, sendo atribuível a cada trabalhador conforme uma configuração produtiva específica<sup>165</sup>.

A avaliação individualizada de desempenho, no contexto da disseminação dos novos métodos de gestão, é considerada como um método de gestão moderno e aparentemente neutro. Contudo, tal avaliação, em razão de ter por base uma análise objetiva e quantitativa do trabalho, passando pela mensuração dos resultados, não considera o trabalho real, o sofrimento, o empenho, o zelo e a renúncia em prol da cooperação mobilizados pelo trabalhador. Recai apenas sobre o resultado do trabalho e não sobre o trabalho 166.

A ideologia da colaboração e a polivalência da força de trabalho são dois elementos identificados por Giovanni Alves como provenientes do novo modelo de gestão organizacional capazes de provocar a intensificação do tempo de trabalho 167.

O autor entende que a ideologia da colaboração é a responsável pela captura da subjetividade do trabalho pelos valores do capital e pelo aumento da intensidade do ritmo do trabalho:

Enquanto valor moral, a colaboração implica que as pessoas que trabalham devem doar-se completamente à atividade profissional. É a ideia de que os trabalhadores assalariados devem tornar-se sujeitos-que-colaboram. em algumas profissões, caracterizadas por aquilo que denominamos "trabalho ideológico" (professor, assistente social, magistrados, profissionais da saúde, etc), o envolvimento laboral torna-se atributo ineliminável da própria atividade profissional.

[...]

<sup>&</sup>lt;sup>164</sup> DU TERTRE, Christian. Bancos e produtividade: entre dinâmica industrial e dinâmica serviçal? In: SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). **Saúde dos bancários.** 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil, p. 63-82, 2011, p. 78-79.

<sup>&</sup>lt;sup>165</sup> DU TERTRE, Christian. Idem, p. 78-79.

<sup>&</sup>lt;sup>166</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental ao trabalho:..., p. 200.

<sup>&</sup>lt;sup>167</sup> ALVES, Giovanni. **Trabalho e Neodesenvolvimentismo:...**, p.120.

A ideologia da colaboração acopla-se à imposição de metas de produção que pressionam na direção de um ritmo acelerado de trabalho, colocando, deste modo, o sujeito-que-colabora sempre no lugar de quem está devendo e de quem pode ser rebaixado. 168

Com relação à polivalência da força de trabalho, Giovanni Alves afirma que essa contribui para o desequilíbrio sociometabólico e a precarização do homem-que-trabalha, na medida em que:

[...] em nome da maior produtividade, exige-se que os trabalhadores assalariados tenham atribuições flexíveis e consigam operar em várias frentes de trabalho concomitantes, devendo ter *individualmente* um empenho considerado satisfatório. Deste modo o desempenho de cada um é medido através do cumprimento de metas impostas pelas empresas, muitas vezes consideradas abusivas pelo esforço e dedicação que requerem dos empregados. Tais procedimentos de organização laboral toyotista, utilizando-se da base tecnológica da matriz informacional, faz aumentar a pressão laboral e o envolvimento das pessoas que trabalham nas tarefas laborais.<sup>169</sup>

Em análise a esta racionalidade aplicada aos bancos, Christian du Tertre afirma que a diversificação da oferta de produtos é vista como um meio através do qual as instituições financeiras desejam se singularizar no mercado e fidelizar sua clientela. Contudo, o trabalho se torna mais complexo, de forma a exigir cada vez mais conhecimento e entrega permanente da subjetividade do trabalhador para que seja possível alcançar os objetivos traçados pelo empregador<sup>170</sup>.

Ana Tércia Sanches destaca que "as trajetórias profissionais no Brasil foram reestruturadas de modo que sua evolução estivesse condicionada a ciclos demarcados pelo nível de atingimento de resultados"<sup>171</sup>, de forma a reduzir custos fixos, possibilitando aos empregadores "adaptar os salários às flutuações econômicas, ao desempenho da própria empresa, evitando em momentos de maior dificuldade comprometer o lucro líquido apurado, gerando maior apropriação da renda em favor do capital"<sup>172</sup>. Desta forma, os pagamentos de remuneração variável ficam condicionados ao lucro ou a resultados obtidos em um período previamente estimado. Assim, "o que estrutura esta estratégia de flexibilização da remuneração é

<sup>170</sup> DU TERTRE, Christian. Bancos e produtividade:..., p. 67.

<sup>&</sup>lt;sup>168</sup> ALVES, Giovanni. **Trabalho e Neodesenvolvimentismo:...**, p.120-121.

<sup>&</sup>lt;sup>169</sup> ALVES, Giovanni. **Idem,** p.122.

<sup>&</sup>lt;sup>171</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:...,** p. 245.

<sup>&</sup>lt;sup>172</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Idem**, p. 247.

em essência a gestão orientada por resultados no curto prazo. Havendo resultado, há pagamento. O contrário não se aplica" 173.

Os trabalhadores bancários, por força da Convenção Coletiva de Trabalho, negociada nacionalmente, recebem um pagamento a cada semestre, isto é, dois pagamentos no ano, a titulo de participação nos lucros e resultados. Os valores previstos no ajuste normativo são em patamar mínimo, podendo ser ampliado por meio de Acordo Coletivo de Trabalho a ser pactuado diretamente pela instituição financeira e o respectivo sindicato dos bancários. Além disso, também ocorre de algumas instituições financeiras adotarem programas próprios de remuneração variável, direcionados às áreas e cargos específicos ocupados no banco. O pagamento dos valores adicionais aqueles entabulados via negociação coletiva, são variados e discricionários, premiando apenas aqueles trabalhadores que atingiram as maiores pontuações<sup>174</sup>.

É desta forma que os gestores flexibilizam os salários, obtendo maior adesão dos trabalhadores, resultando em intensificação no ritmo de produção e maior performance, caracterizando-se como um meio para estruturar a nova forma de administrar o processo de trabalho<sup>175</sup>.

As inovações tecnológicas ocorridas nas últimas décadas possibilitaram uma readequação nos processos bancários. Os processo de automação e informatização promoveram "melhor sincronismo dentro da cadeia produtiva corporativa e facilidades de conexão na relação banco-cliente. Mas, além disso, têm sido por meio deles que se estabeleceram novas formas de dividir e racionalizar o trabalho", ampliando e sofisticando os controles, tornando-os *on line* ou *real time*<sup>176</sup>.

Utilizando-se do sistema de informações, o rol de etapas de trabalho pode ser observado e registrado segundo a segundo e, ao final do período definido, podese gerar relatórios detalhados da atividade produtiva, individual, por área ou mesmo de um serviço terceirizado<sup>177</sup>.

A respeito da informatização dos processos de trabalho, Luc Boltanski e Ève Chiapello entendem que um dos resultados mais evidentes foi:

<sup>&</sup>lt;sup>173</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:...**, p. 247.

<sup>&</sup>lt;sup>174</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Idem**, p. 248-251.

<sup>&</sup>lt;sup>175</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Ibidem,** p. 247-249.

<sup>&</sup>lt;sup>176</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Ibidem**, p. 105-106.

<sup>&</sup>lt;sup>177</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Ibidem**, p. 109-110.

[...] dotar a gestão empresarial de ferramentas de controle muito mais numerosas e sensíveis do que no passado, com condições de possibilitar o cálculo agregado não só no nível da empresa ou do estabelecimento, mas também no da equipe e até no indivíduo, o que é feito de certa maneira à distância, levando a diminuir, ao mesmo tempo, o número de supervisores (diminuição da extensão das linhas hierárquicas) que, não precisando estar mais na presença dos trabalhadores ou - como se diz - nos seus calcanhares, podiam tornar-se discretos e até quase invisíveis.<sup>178</sup>

Deste modo, as inovações tecnológicas da informação "podem organizar um controle muito cerrado das realizações dos trabalhadores, eliminando aos poucos os espaços 'fora de controle'"<sup>179</sup>.

Wilson Ramos Filho e Juan Carlos Zurita Pohlmann assinalam que "as últimas mudanças do capitalismo, com a ascensão da virada gestionária, elegeram o assédio como forma de gestão" 180.

No mesmo sentido, Miguel Angel Garcia Herrera e Gonzalo Maestro Buelga compartilham do mesmo pensamento de que o assédio moral, além do aumento dos níveis de tensão no trabalho, da coexistência de uma maior competitividade e da diminuição da segurança no emprego, é compreendido como característica de um novo modelo de trabalho flexível<sup>181</sup>.

O assédio moral embora corresponda a "um fenômeno antigo, que remonta à própria existência das relações interpessoais e do trabalho, está ligado, no contexto atual, ao momento histórico de proteção à dignidade e dos direitos da personalidade"<sup>182</sup>.

No Brasil, apenas no início dos anos 2000, com a tradução do livro de Marie-France Hirigoyen, psiquiatra francesa, e com a defesa de dissertação de mestrado pela médica Margarida Barreto, com o título "Uma jornada de humilhações", na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, passou a ser discutido e compreendido o assédio moral com relevância social na nossa sociedade<sup>183</sup>.

Vale a transcrição do conceito dado por Marie-France Hirigoyen:

180 RAMOS FILHO, Wilson; POHLMANN, Juan Carlos Zurita. A degradação do meio..., p. 271.

<sup>&</sup>lt;sup>178</sup> BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito...,** p. 276.

<sup>&</sup>lt;sup>179</sup> BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **Idem,** p. 275.

<sup>&</sup>lt;sup>181</sup> GARCIA HERRERA, Miguel Angel; MAESTRO BUELGA, Gonzalo. *Constitución y acoso moral.* In: *Revista de Relaciones Laborales.* Espanha: Lan Harremanak, 2, n. 7, p. 69-84, 2002. Disponível em: <a href="https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/640319.pdf">https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/640319.pdf</a>>. Acesso em 04/02/2018, p. 83.

FAUTH, Juliana de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte I. In: **Jornal trabalhista**, Brasília, v. 30, n. 1505, p. 4-8, nov. 2013, p. 8.

<sup>&</sup>lt;sup>183</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional.** Uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 17-18.

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.<sup>184</sup>

José Roberto Heloani observa que o assédio moral é um processo quase que imperceptível, qualificando-o como uma violência invisível, caracterizado pela intencionalidade constante e deliberada de desqualficação da vítima, "levando-a a uma posição de fragilidade, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Tratase, portanto, de um processo disciplinador, no qual se busca anular a vontade daquele que, para o agressor, talvez se apresente como ameaça" <sup>185</sup>.

O assédio moral laboral é classificado em três espécies: 1) assédio moral estratégico, praticado no âmbito de relação de emprego com o intuito de constranger o empregado a desligar-se da empresa; 2) assédio moral perverso, praticado como manifestação doentia do agente com o objetivo destruir psicologicamente um ou várias de seus colegas de trabalho, geralmente subordinados; e 3) assédio moral institucional, o qual envolve dois tipos de manifestações abusivas: a) o assédio moral organizacional, que ocorre no âmbito de relações de trabalho de natureza pública, e b) o assédio moral empresarial, que ocorre no âmbito de relações de emprego ou a relações de trabalho equiparado àqueles<sup>186</sup>.

José Affonso Dallegrave Neto destaca quatro formas recorrentes de assédio moral: 1) a provocação do isolamento da vítima no ambiente de trabalho; 2) cumprimento rigoroso do trabalho como pretexto para maltratar psicologicamente a vítima; 3) referências negativas, indiretas e continuadas à intimidade da vítima; 4) desprezo e discriminação negativa à vítima, como fruto de uma implicância gratuita<sup>187</sup>.

O assédio moral é caracterizado, de acordo com Lis Andréa Pereira Soboll e Ana Carolina Horst, por atos continuados e repetitivos no contexto do trabalho, que causam constrangimento ao trabalhador, podendo atingir o coletivo, em que pese o

<sup>187</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Assédio moral interpessoal e organizacional no Direito do Trabalho. In: **Revista do advogado**, São Paulo, v. 33, n. 121, p. 137-145, nov. 2013, p. 138.

<sup>&</sup>lt;sup>184</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. Tradução: Maria Helena Kuhner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 65.

<sup>&</sup>lt;sup>185</sup> HELOANI, José Roberto. Violência Invisível. In: **RAE executivo.** São Paulo, v. 2, n. 3, p. 57-61, ago./out.
2003.
Disponível
em:
<a href="http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34968">http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34968</a>>. Acesso em 04/02/2018, p.59.

<sup>&</sup>lt;sup>186</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho...**, p. 381.

alvo das agressões seja uma ou mais pessoas<sup>188</sup>. Assim, o medo de ser o próximo a ser perseguido, humilhado e afetado se instala de maneira generalizada no trabalhador e, por essa razão "o assédio moral interpessoal pode ser usado como uma estratégia de gestão para controlar todo o grupo e proporcionar obediência e produtividade".<sup>189</sup>

O termo "assédio moral organizacional" tem sido adotado pela doutrina para tratar do "assédio moral empresarial", prática essa que também será adotada no presente estudo.

No assédio moral organizacional a própria empresa é considerada como a agressora, em que seus dirigentes elegem a violência como política de gestão<sup>190</sup> e, inclusive estimulam a violência, a qual é tida como regra, cultura e filosofia de funcionamento<sup>191</sup>. Pode ser direcionado para todo o grupo de trabalhadores ou para alvos determinados<sup>192</sup>.

Vinícius da Silva Cerqueira assinala que "a nova organização do trabalho favorece a violência" 193, e "o assédio moral torna-se uma questão intrínseca ao funcionamento da empresa" 194, de modo que as organizações são o palco onde o assédio moral acontece 195.

A gestão por estresse, por injúria e por medo, são expressões diretas do assédio moral organizacional. "Nesses casos se utilizam, como instrumento de gerenciamento das pessoas no trabalho, humilhações, pressões constantes e exageradas e ameaças"<sup>196</sup>.

Juan Carlos Zurita Pohlmann assinala seis características básicas para a configuração do assédio moral organizacional: 1) finalidade gerencial; 2) temporalidade; 3) recorrência; 4) caráter estrutural da violência; 5) violação a direitos

<sup>&</sup>lt;sup>188</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HORST, Ana Carolina. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. In: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (Orgs.). **Assédio Moral Organizacional:** as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal 6, p. 19-38, 2015, p. 21-26.

<sup>&</sup>lt;sup>189</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HORST, Ana Carolina. Idem, p. 26.

<sup>&</sup>lt;sup>190</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional:...**, p. 25.

<sup>&</sup>lt;sup>191</sup> CERQUEIRA, Vinícius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos...**, p. 32.

<sup>&</sup>lt;sup>192</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HORST, Ana Carolina. Ibidem, p. 27.

<sup>193</sup> CERQUEIRA, Vinícius da Silva. Assédio moral organizacional nos bancos..., p. 31.

<sup>&</sup>lt;sup>194</sup> CERQUEIRA, Vinícius da Silva. Idem, p. 33.

<sup>&</sup>lt;sup>195</sup> CERQUEIRA, Vinícius da Silva. **Ibidem,** p. 31.

<sup>196</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HORST, Ana Carolina. O assédio moral como estratégia..., p. 27.

fundamentais; e 6) possibilidade de promoção por danos perceptíveis e imperceptíveis ao indivíduo e à coletividade 197.

O assédio moral organizacional, sob a perspectiva da finalidade gerencial, tem duplo direcionamento: 1) controle subjetivo do trabalhador; e 2) aumento da produção<sup>198</sup>.

Essa característica está bem ressaltada no conceito de assédio organizacional conferido por Wilson Ramos Filho: "[...] fundada em práticas gerenciais voltadas ao aumento da produtividade e da lucratividade das empresas que por suas características e por sua reiteração potencialmente causam danos à saúde física ou mental dos empregados [...]" 199.

Significa dizer que as empresas, aqui incluídas as instituições financeiras, utilizam práticas de assédio moral organizacional para impor aos trabalhadores sua lógica organizacional e submetê-los aos seus ditames para que os interesses do capital, isto é, para que a obtenção de lucro prevaleça sobre os próprios direitos fundamentais do trabalhador<sup>200</sup>.

O estabelecimento de metas, avaliações individuais, intensificação do trabalho e mecanismo de controles se apresentam como essenciais à maior acumulação privada do capital, decorrente da exploração da força de trabalho.

Os métodos organizacionais introduzidos pelos bancos, com a adoção de avaliações quantitativa e objetiva do trabalho, com a individualização e chamamento à concorrência generalizada e com a adoção do assédio moral como método de gestão, têm degrado as condições fundamentais do trabalho, com reflexos sobre a saúde dos trabalhadores, assunto este em específico que será tratado no terceiro capítulo deste estudo.

199 RAMOS FILHO, Wilson. Direito Capitalista do Trabalho..., p. 381.

<sup>&</sup>lt;sup>197</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional:...**, p. 63.

<sup>&</sup>lt;sup>198</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Idem**, p. 64.

<sup>&</sup>lt;sup>200</sup> FAUTH, Juliana de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela..., p. 5.

## 2. O TRABALHADOR BANCÁRIO, SEUS DIREITOS E SEU PAPEL NA ORGANIZAÇÃO BANCÁRIA

#### 2.1. O DIREITO AO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Com o advento do Estado de Bem-Estar Social, surge o direito social e com ele o fenômeno do constitucionalismo social, em que as constituições passaram a contemplar capítulo específico a respeito dos direitos trabalhistas.

A partir da Constituição francesa de 1848, surge o fenômeno do constitucionalismo social, seguida pela Constituição mexicana de 1917, pela Constituição de Weimar de 1919, e, mais tarde, pela Constituição brasileira de 1934, consagrando os direitos trabalhistas como princípios programáticos, isto é, sem eficácia imediata e vinculante às entidades públicas e privadas.

Com o surgimento do fenômeno da universalização dos direitos humanos em tratados internacionais, em especial, a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, ocorre o fenômeno conhecido como o da internalização desses direitos sociais, mas com a característica de direitos fundamentais.

A importância dessa proclamação realizada pela Organização das Nações Unidas é assim ressaltada por Flávia Piovesan:

A Declaração Universal de 1948 objetiva delinear uma ordem pública mundial fundada no respeito à dignidade humana, ao consagrar valores básicos universais. Desde seu preâmbulo, é afirmada a dignidade inerente a toda pessoa humana, titular de direitos iguais e inalienáveis. Vale dizer, para a Declaração Universal a condição de pessoa é o requisito único e exclusivo para a titularidade de direitos. A universalidade dos direitos humanos traduz a absoluta ruptura com o legado nazista, que condicionava a titularidade de direitos à pertinência à determinada raça (a raça pura ariana). A dignidade humana como fundamento dos direitos humanos e valor intrínseco à condição humana é concepção que, posteriormente, viria a ser incorporada por todos os tratados e declarações de direitos humanos, que passaram a integrar o chamado Direito Internacional dos Direitos Humanos.<sup>201</sup>

Os direitos fundamentais conquistaram, a partir desse marco, verdadeiro protagonismo nos sistemas constitucionais, com a superação do pensamento positivista que dominava aquele momento histórico do pós-segunda guerra. Houve uma transformação enfática nas estruturas metodológicas, ideológicas e teóricas no

<sup>&</sup>lt;sup>201</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional.** 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p.196.

Direito Constitucional. Esse reconhecimento dos direitos do homem passou não só a compor os textos constitucionais como servir de vetor para a interpretação das leis.

No Brasil, esta corrente doutrinária tem o seu marco principal com a promulgação da Constituição Federal em 1988, dando-se primazia ao princípio da dignidade da pessoa humana, o qual passou a ser protegido e promovido pelos Poderes Públicos e pela sociedade, passando a ser elemento essencial desse movimento, bem como o enaltecimento da força normativa da Constituição<sup>202</sup>.

Este constitucionalismo exalta a dignidade da pessoa humana como princípio unificador dos direitos fundamentais e como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, a teor do enunciado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, que igualmente ressalta o valor do trabalho (humano) como fundamento da ordem econômica e da ordem social (artigos 170 e 193)<sup>203</sup>.

O direito ao trabalho, como um direito fundamental, implica a sua compreensão como uma espécie de direito social e prestacional, que englobam, entre outros direitos, as liberdades sociais<sup>204</sup>, e mais do que isso, a constitucionalização dos direitos dos trabalhadores leva em conta a proteção de um núcleo essencial deste direito fundamental, consoante o artigo 6º da Constituição Federal, o que é reforçado pelos direitos dos artigos 7º, 8º, 9º, 10º e 11º, que devem ser levados em consideração na interpretação da proteção do direito fundamental social ao trabalho. A constitucionalização do direito do trabalho opera um reforço na proteção do direito fundamental social ao trabalho<sup>205</sup>.

A Constituição brasileira utiliza mais de uma terminologia para se referir aos direitos fundamentais, "tais como: direitos humanos (art. 4°, II); direitos e garantias fundamentais (Título II e art. 5°, § 1°); direitos e liberdades constitucionais (art. 5°, LXXI) e direitos e garantias individuais (art. 60, § 4°, IV)".<sup>206</sup>

<sup>206</sup> EMERIQUE, Lilian Márcia Balmant; GOMES, Alice Maria de Menezes; SÁ, Catherine Fonseca de. A abertura constitucional a novos direitos fundamentais. In: **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, Ano VII, n. 8, p. 123-170, jun. 2006, p. 125.

<sup>&</sup>lt;sup>202</sup> ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. In: **Revista LTr,** São Paulo, v. 76, n. 06, p. 647-650, jun. 2012, p. 647.

<sup>&</sup>lt;sup>203</sup> GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. O respeito ao princípio da dignidade do trabalhador pelo estado-empregador: A inafastável observância da garantia do conteúdo essencial dos direitos fundamentais e do princípio da proporcionalidade. In: **Revista LTr**, São Paulo: LTr, v. 68, n. 03, p. 292-297, mar. 2004, p. 292.

<sup>&</sup>lt;sup>204</sup> MALISKA, Marcos Augusto. Reflexões sobre a constitucionalização do direito do trabalho. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marcon Antônio César; BUSNARDO, Juliana Cristina; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto (Orgs.). **25 anos da Constituição e o direito do trabalho.** Curitiba: Juruá, 425-438, 2013, p. 426.

<sup>&</sup>lt;sup>205</sup> MALISKA, Marcos Augusto. Idem, p. 434.

No que tange ao direito fundamental ao trabalho, identifica-se em diversos momentos sua referência em diferentes capítulos da Constituição da Federal, tais como a positivação da noção de liberdade de trabalhar (art. 5°, XIII), manutenção do posto de trabalho (art. 7°, I), políticas públicas voltadas ao aperfeiçoamento profissional (art. 214, IV), estímulo da produção de empregos (art. 170, VIII), bem como no art. 5°, § 3°, inserido pela Emenda Constitucional n.º 45/04, atuando como reforço à "cláusula de abertura" estipulada no seu § 2°, predito<sup>207</sup>. Se não bastasse isso, a Constituição Federal, em seu artigo 5°, §1°, garante a aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, incluído entre esses, os direitos sociais, como o trabalho.

A Constituição Federal trata, em seu artigo 1º, inciso III e em seu artigo 5º, incisos V e X, os direitos de personalidade como indissociáveis do ser humano, reunindo atributos físicos, morais e psíquicos da pessoa.

A Carta Magna cita ainda em seu artigo 1º, inciso IV, um valor social que junto com a livre iniciativa, fundamentam a República Federativa. No artigo 193, "o valor social do trabalho é posto em categoria superior aos demais valores que a Ordem Social procura preservar"<sup>208</sup>, sendo que o artigo 205 dispõe que a educação é direito de todos e dever do Estado e da família, sendo que ao estabelecer os meios para sua realização, associou o "pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, ressaltando o vínculo existente entre desenvolvimento da personalidade, educação para cidadania e qualificação para o trabalho"<sup>209</sup>.

Diante dessa estrutura jurídica constitucional, não há como se compreender a dignidade da pessoa humana, que é fundamento da ordem constitucional, dissociada do trabalho, sendo que esse é a dimensão fundamental para a concretização de uma vida digna. Desse modo, fica evidente a "centralidade normativa do direito fundamental ao trabalho"<sup>210</sup>.

A propósito, José Afonso da Silva assinala que "isso tem o sentido de reconhecer o direito social ao trabalho, como condição da efetividade da existência

<sup>&</sup>lt;sup>207</sup> GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho:** perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, p. 90-91.

<sup>&</sup>lt;sup>208</sup> PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região,** n. 35, p. 39-67, jul./dez. 2009, p. 42.

<sup>&</sup>lt;sup>209</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho:...,** p. 226.

<sup>&</sup>lt;sup>210</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Idem**, p 36.

digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1°, III)"<sup>211</sup>.

A Constituição Federal consagrou o trabalho como direito fundamental ao dispor diretamente em seu artigo 6º sobre o direito fundamental social ao trabalho, que por sua vez, integra em todo o plexo constitucional de proteção e valorização do trabalho<sup>212</sup>.

Leonardo Vieira Wandelli lembra que o texto constitucional:

[...] tem um sólido plexo normativo que propicia a mais alta hierarquização axiológica do trabalho, como mediação central da dignidade humana, como princípio normativo fundamental da República, da ordem econômica e da ordem social, ao passo que positiva grande número de dispositivos que, em maior ou menor medida, contemplam aspectos do direito ao trabalho, concretizando-o em normas específicas ou fortalecendo seu âmbito geral.<sup>213</sup>

O direito ao trabalho está relacionado ao princípio da dignidade humana e esse foi consagrado como princípio dos direitos fundamentais.

Ingo Wolfgang Sarlet conceitua a dignidade humana como:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em 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 existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.<sup>214</sup>

O direito fundamental ao trabalho, além da previsão constitucional brasileira, também se encontra previsto em alguns ordenamentos internacionais, a iniciar-se pela Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, que no § 1º do artigo 23 proclama: "Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho, as

<sup>&</sup>lt;sup>211</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 288-289.

<sup>&</sup>lt;sup>212</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15<sup>a</sup> Região,** Campinas, SP, n. 25, p. 47-63, jul./dez. 2004, p. 58.

<sup>&</sup>lt;sup>213</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. Valor social do trabalho e dignidade na Constituição. In: CLÈVE, Clèmerson Merlin (Coord.). **Direito constitucinal brasileiro:** colume I: teoria da constituição e direitos fundamentais. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, p. 245-264, 2014, p. 253-254.

<sup>&</sup>lt;sup>214</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In: SARLET, Ingo Wolfgang. (Org.). **Dimensões de dignidade:** ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, p. 15-43, 2005, p. 32.

condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego"<sup>215</sup>.

O Protocolo adicional ao Pacto de San José da Costa Rica sobre Direitos Humanos, Sociais e Culturais de 1988, igualmente merece destaque. O artigo 6º do Protocolo adicional dispõe que:

- 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma actividade lícita, livremente escolhida ou aceita.
- 2. Os Estados Partes comprometem-se a adoptar medidas que garantam plena efectividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à emprego, consecução do pleno à orientação vocacional e ao formação desenvolvimento de projectos de técnico-profissional. particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.<sup>216</sup>

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), artigos 6º e 7º, também reconhece o direito ao trabalho como essencial aos indivíduos, reconhecendo que o direito ao trabalho compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, sendo dever dos Estados participantes adotarem as medidas necessárias para salvaguardar esse direito<sup>217</sup>.

Por fim, cita-se a Declaração da Filadélfia aprovada na 29ª Conferência Internacional do Trabalho, em 1946, que assim dispõe a respeito dos objetivos da Organização Internacional do Trabalho: "I - A Conferência afirma novamente os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, isto é: a) o trabalho não é uma mercadoria [...]"<sup>218</sup>.

Jorge Luiz Souto Maior, sobre trabalho enquanto um valor fundamental e a necessidade da prevalência de que deve haver do indivíduo em detrimento ao capital, sob pena de que o trabalho se torne uma mercadoria, assinala que:

<sup>216</sup> Protocolo adicional ao Pacto de San José da Costa Rica sobre Direitos Humanos, Sociais e Culturais. Disponível em: <a href="http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/protocoloadicional.pdf">http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/protocoloadicional.pdf</a>>. Acesso em 22/01/2018.

<sup>&</sup>lt;sup>215</sup> Declaração Universal de Direitos Humanos. Disponível em: <a href="http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf">http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf</a>>. Acesso em 22/01/2018.

Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm</a>. Acesso em 22/01/2018.

Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em: <a href="http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\_work/doc/constituicao\_oit\_538.pdf">http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\_work/doc/constituicao\_oit\_538.pdf</a>. Acesso em 22/01/2018.

O que parece incontestável é que o trabalho representa, por si, um valor fundamental para o ser humano, mas o trabalho inserido em relações capitalistas, servindo à reprodução do capital e ao mesmo tempo ao sentimento de pertencimento a esta mesma sociedade por parte do trabalhador, que perde, assim, a noção de sua exploração ou a aceita como forma de gratidão à oportunidade oferecida, tende a transformar o trabalho em mercadoria e o homem na coisa, a máquina motriz, que o expele. Valorizar socialmente o trabalho não é fixar o valor que o trabalho possui nas relações de troca que se estabelecem no regime capitalista, mas estabelecer um padrão de análise que priorize o ser humano em detrimento do interesse econômico, ainda que para tanto o próprio interesse do homem, mercantilizado, seja contrariado.<sup>219</sup>

Leonardo Vieira Wandelli, a partir das teorias das necessidades e do reconhecimento, desenvolve o conteúdo desse direito. Evidencia que o direito fundamental ao trabalho não equivale ao Direito do Trabalho. Enquanto o Direito do Trabalho refere-se ao conjunto das "normas materialmente fundamentais de proteção ao trabalho - ou ao trabalho assalariado"<sup>220</sup>, o direito fundamental ao trabalho "constitui o direito primeiro que, a par de ter uma normatividade própria, também constitui, **com outros direitos,** o fundamento desses conteúdos jusfundamentais, nos quais se desdobra e especifica"<sup>221</sup>:

[...] o direito fundamental **ao** trabalho e, ao mesmo tempo, mais específico que o direito fundamental **do** trabalho, uma vez que constitui um de seus conteúdos, e mais amplo, uma vez que relativo a todas as pessoas e em situações que excedam as relações de emprego, açambarcando, como uma parcela de seu conteúdo, o direito à proteção jurídica do assalariamento, em especial o direito ao conteúdo do próprio trabalho, mas também a proteção jurídica a outras formas de trabalhar, a promoção do acesso ao trabalho digno e, ainda, aquilo que se denomina de direito ao trabalho como primeiro direito humano e fundamental.<sup>222</sup>

O direito ao trabalho não se confunde com o direito a um posto de trabalho, mas a materialidade do direito ao trabalho se dá pelas quatro relações entre trabalho e necessidade: 1) o trabalho como necessidade; 2) o trabalho como produtor de bens capazes de satisfazerem necessidades; 3) a criação de novas necessidades pelo trabalho; e 4) o trabalho como satisfator de necessidades de autorrealização e desenvolvimento da corporalidade<sup>223</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>219</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho:** teoria geral do direito do trabalho, volume I: parte I. São Paulo: LTr, 2011, p. 39.

<sup>&</sup>lt;sup>220</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho:...**, p. 223.

<sup>&</sup>lt;sup>221</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Idem,** p. 223-224.

<sup>&</sup>lt;sup>222</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem,** p. 224.

<sup>&</sup>lt;sup>223</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem,** p. 150-152.

O trabalho é uma das esferas da luta por reconhecimento. A partir desse aporte, é possível fundamentar um direito na divisão social do trabalho, de forma a poder contribuir para produção social, desenvolver capacidades e ser reconhecido em função dessa contribuição. A posição de expectativa de reconhecimento é indisponível, sob pena de grave prejuízo à construção da subjetividade, à participação comunitária e à saúde do trabalhador<sup>224</sup>.

O direito ao trabalho reivindica de forma crítica um direito anterior e para além de todas as formas capitalista de trabalhar que se origina da experiência negativa da expropriação produzida pelo sistema mundo capitalista. Enquanto direito humano é o direito à possibilidade de vida plena pelo trabalho. No capitalismo, isso importa em uma "interpelação, desde a dimensão radical do trabalho como uma necessidade humana, de toda a ordem societária vigente, impulsionando não só ao contínuo aprimoramento de suas instituições, mas também à sua profunda transformação"<sup>225</sup>.

O direito fundamental ao trabalho constitui-se, nessa perspetiva, meio para a autorrealização, a estruturação da subjetividade do trabalhador e o aprendizado para convivência, o que permite considerá-lo como central para o alcance dos outros direitos fundamentais. Permite atrelar as necessidades do trabalho no direito e expor que quem trabalha também tem um direito humano e fundamental ao próprio trabalho. E quem não possui um trabalho tem o direito de realizar-se como pessoa por meio dele<sup>226</sup>. Trata-se de saber, em suma, "até que ponto se pode levar adiante e tomar seriamente a compreensão constitucional de que o fundamento maior do direito é a dignidade das pessoas perante a cultura, as instituições, o direito, o mercado e não o inverso"<sup>227</sup>.

A compreensão acerca do direito ao trabalho como direito fundamental assume importância para o este estudo, na medida em que não se pode conceber a dignidade da pessoa humana de modo que não contemple a relação com o trabalho, esse essencial para a autorrealização humana.

<sup>&</sup>lt;sup>224</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho:...,** p. 166.

<sup>&</sup>lt;sup>225</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Idem**, p. 347.

<sup>&</sup>lt;sup>226</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**, p. 352.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito fundamental ao trabalho na ordem jurídica brasileira. In: CLÈVE, Clémerson Merlin (Coord.). **Direito constitucional brasileiro:** teoria da constituição e direitos fundamentais. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 989-1022, p.1019.

# 2.2. DIREITO AO CONTEÚDO DO PRÓPRIO TRABALHO COMO FATOR PARA A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL

O direito ao trabalho não corresponde apenas e tão somente o direito a um posto de trabalho. Sua vinculação com a dignidade humana é evidente e, diante do que foi visto no tópico anterior, sua interligação com a centralidade do trabalho para o homem é inquestionável.

O trabalho é compreendido como uma maneira privilegiada de identidade pessoal, pelo qual, constrói uma autoimagem positiva ao se tornar agente ativo de sua própria vida, não sendo visto apenas como um meio para o indivíduo sobreviver, prover o seu sustento e o da sua família<sup>228</sup>.

O trabalho é assim conceituado por Paulo Sérgio do Carmo:

Podemos definir trabalho como toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. Há mediação entre o homem e a natureza: domando-a ele a seu desejo, visa extrair dela sua subsistência. Realizando essa atividade, o homem se transforma, se autoproduz e, ao se relacionar com outros homens, na realização da atividade, estabelece as bases das relações sociais.<sup>229</sup>

Nessa concepção o trabalho é, para o homem, condição de sua existência social e meio para construção da sua identidade. O trabalho é um processo entre homem e a natureza. À medida que transforma a natureza ele próprio se transforma, não é mais o mesmo. Produz e se autoproduz. Neste sentido, pressupõe-se ser o trabalho uma atividade exclusivamente humana.

Está é a definição de Karl Marx, descrita no primeiro volume de "O Capital":

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e portanto idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade.<sup>230</sup>

<sup>229</sup> CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho.** São Paulo: Moderna, 1992, p. 15.

<sup>&</sup>lt;sup>228</sup> PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas..., p. 41-42.

<sup>&</sup>lt;sup>230</sup> MARX, Karl. O Capital: crítica da economia política. O processo de produção de capital – tomo 1. Tradução: Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996. (Os Economistas, volume I), p. 298.

Christophe Dejours indica dois campos em que se operam a dinâmica da realização do eu e da construção da identidade: o primeiro é o amor; o segundo é a realização do eu no campo social, passando necessariamente pelo trabalho, que se constituiria em "uma segunda chance para a construção da identidade e da saúde mental, de modo que, muitos de nós gozamos de melhor saúde quando trabalhamos que quando privados de trabalho"<sup>231</sup>.

O empregado ao desenvolver o seu trabalho não está apenas cumprindo a obrigação contraída com seu empregador, em troca do recebimento de salário. Além disso, e ao mesmo tempo, está exercendo um direito fundamental para a sua dignidade, para a formação da sua personalidade, para formação de vínculos de solidariedade e para o desenvolvimento e consolidação da sua identidade<sup>232</sup>.

De acordo com Leonardo Vieira Wandelli "no exercício do seu direito fundamental, aquele que trabalha não só faz para outrem, desincumbindo-se de sua obrigação de prestar trabalho em proveito alheio, mas também o faz para si mesmo, consigo mesmo e com outrem"<sup>233</sup>.

O direito ao conteúdo do próprio trabalho representa a reconstrução da dimensão central do direito fundamental ao trabalho à luz das teorias das necessidades e do reconhecimento: "a compreensão de que o direito ao trabalho inclui como sua dimensão central, o direito ao conteúdo do próprio trabalho: a) à tarefa/atividade e b) às condições da organização do trabalho no duplo sentido da coordenação e cooperação".<sup>234</sup>

O direito ao conteúdo do próprio trabalho não se confunde com o valor-trabalho do trabalho abstrato; tampouco se confunde com o valor de troca da força de trabalho ou mesmo com os valores de troca e de uso dos produtos que resultam desse trabalho. Seria uma forma de satisfazer as necessidades de desenvolvimento da corporalidade do trabalhador<sup>235</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>231</sup> DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modenidade. In: MENDES, Ana Magnólia et al (Orgs.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho.** Brasília: Paralelo 15, p. 13-26, 2007, p. 20.

<sup>&</sup>lt;sup>232</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. In: GIZZI, Jane Salvador de Bueno; MENDONÇA, Ricardo Nunes de; TELES, Gabriela Caramuru (Orgs.). **Assédio moral organizacional:** as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. v. II, Bauru: Canal 6, p. 191-217, 2017, p. 203.

<sup>&</sup>lt;sup>233</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho:...**, p. 295.

<sup>&</sup>lt;sup>234</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. Da Psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental..., p. 203.

<sup>&</sup>lt;sup>235</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho:...,** p. 294.

Deste modo, o direito ao conteúdo do próprio trabalho versa sobre uma dimensão positiva, no sentido de incluir parâmetros de conteúdo necessários à atividade, aos processos e principalmente à organização do trabalho, visando o desenvolvimento das capacidades humanas e a saúde do trabalhador<sup>236</sup>.

O direito ao conteúdo do próprio trabalho é assim conceituado por Leonardo Vieira Wandelli:

O direito ao conteúdo do próprio trabalho refere-se a uma ocupação efetiva qualificada que expressa o direito a que o trabalho concretamente realizado seja uma via possível de desenvolvimento da personalidade do trabalhador, na qual possa aplicar suas aptidões físicas e mentais em condições que, não só, excluam fatores nocivos de segurança, salubridade e desgaste excessivo, mas também que incluam elementos de conteúdo significativo da atividade e dos processos de trabalho, bem como condições do ambiente organizacional necessárias a que se possam desenvolver os processos deliberativos e de colaboração, reconhecer-se e ver reconhecida sua contribuição singular para a coletividade por meio do trabalho bem feito e da participação na obra comum.<sup>237</sup>

A respeito dos efeitos do trabalho, o mesmo autor assinala que:

[...] embora possa gerar o pior, em termos de degradação da saúde, alienação e reprodução de práticas sociais de violência, o trabalho também é capaz de gerar o melhor, como mediador insubstituível para a saúde, a autonomia, a aprendizagem moral e política e a emancipação. Na metafísica dejouriana, o trabalho é o mediador privilegiado da estruturação da subjetividade e do aprendizado da convivência. Por isso, não basta proteger as pessoas dos possíveis efeitos deletérios do trabalho. É preciso assegurar as condições pelas quais o trabalho pode desempenhar seu papel constitutivo para o sujeito.<sup>238</sup>

O trabalho, nessa ótica, como conjunto de atividades e relações, se constitui em uma mediação essencial para a autorrealização humana em termos de formação da identidade do trabalhador. O trabalho traduz-se em realização, com o sentido de criação de identidade pelo fazer e produzir e é na satisfação desses aspectos que o trabalhador tem vivências de prazer.

Com relação à construção de uma identidade, Leonardo Vieira Wandelli assinala que:

É pela possibilidade de aportar uma contribuição efetiva por meio do seu trabalho e de ver-se reconhecido, mediante eu fazer, como pessoa útil à

-

<sup>&</sup>lt;sup>236</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental..., p. 204-205.

<sup>&</sup>lt;sup>237</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho:...**, p. 296.

<sup>&</sup>lt;sup>238</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Idem,** p. 64.

coletividade de trabalho com a qual estabelece um vínculo de pertencimento e compartilhamento de saberes, mas na qual imprime a marca da sua contribuição singular, que o trabalhador recebe aquilo que o permite transformar o sofrimento, inerente a todo trabalho, em prazer: por meio de uma gratificação no registro da identidade, pelo mecanismo da sublimação que advém do reconhecimento do seu fazer.<sup>239</sup>

A construção da identidade, de acordo com Christophe Dejours, é mediada, pois necessita do olhar e do julgamento do outro. O trabalhador não constrói sua identidade a partir de si, mas depende do olhar do outro para construir a identidade. Assim, ele procura ter reconhecido eu fazer e não o seu ser, pois "somente depois de ter reconhecida a qualidade do meu trabalho é que posso, em um momento posterior, repatriar esse reconhecimento para o registro da identidade"<sup>240</sup>.

Extrai-se que o reconhecimento é um ingrediente essencial para a formação da identidade e está intimamente ligado à dinâmica de construção e estabilização da identidade:

A conquista da identidade na dinâmica intersubjetiva do reconhecimento no trabalho, na essência diz respeito à realização de si mesmo no campo das relações sociais. Não há articulação direta entre sujeito do inconsciente e campo social. Essa relação está sempre mediatizada pela referência a uma ação sobre o real que mobilizou a atividade de trabalho.

A realização de si mesmo no campo social pelo viés do reconhecimento constitui um dos dois batentes da construção da identidade que ocupa ao lado desta última no campo erótico. Esta dinâmica do reconhecimento pode ser assemelhada à sublimação, na psicanálise [...]<sup>241</sup>

Nesse contexto, Isabelle Gernet e Christophe Dejours apontam que:

[...] quem foi reconhecido pela contribuição que trouxe à organização por seu trabalho pode, eventualmente, voltar esse reconhecimento de seu saber-fazer para o registro de sua identidade. Graças ao reconhecimento, trabalhar não é apenas produzir bens ou serviços, é também "se transformar em si mesmo".<sup>242</sup>

BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lia Andréa Pereira (Orgs.). **Clínicas do trabalho.** São Paulo: Atlas, p. 61-70, 2011, p. 66-67.

<sup>&</sup>lt;sup>239</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. O combate às condutas discriminatórias no direito do trabalho. In: RAMOS FILHO, Wilson (Coord.) et al. **Trabalho e direito:** Estudos contra a discriminação e patriarcalismo. Bauru: Canal 6, p. 117-173, 2013, p. 167.

<sup>&</sup>lt;sup>240</sup> DEJOURS, Christophe. **Conferências brasileiras:** identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999, p. 21.

<sup>&</sup>lt;sup>241</sup> DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, Tomo II...,** p. 108.

<sup>&</sup>lt;sup>242</sup> GERNET, Isabelle; DEJOURS, Christophe. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In:

Na concepção de Christophe Dejours o trabalho qualificado, com atividades de concepção, constitui um palco propício à sublimação, um palco que por sua vez invoca o coletivo no sentido de pertencimento, da construção de identidade e reconhecimento do outro:

[...] solicita a constituição, a regulação e o funcionamento deste coletivo de uma maneira diferente da dos 'coletivos de defesa'. O trabalho qualificado desemboca sobretudo na constituição de coletivos de tipo 'comunidade de filiação' (appartenance), estruturados por regras que não controlam somente comportamentos relacionados ao sofrimento, mas que, derivando da tecnicidade e do savoir-faire, controlam sobretudo sua conservação, transmissão e sua evolução. Decorre daí uma forma particularmente desenvolvida de cooperação operária, que se manifesta também entre os trabalhadores que realizam tarefas de execução, mas neste último caso apenas a maneira pela qual é realizada nos coletivos de *métier* ou 'coletivos de regra'.<sup>243</sup>

Raquel Vitória Souza Silva, Manoel Deusdedit-Júnior e Matilde Agero Batista, com fundamento na teoria do reconhecimento e nos estudos de Christophe Dejours e Isabelle Gernet, afirmam que "a dinâmica do reconhecimento, fator crucial para a estabilidade identitária e mental dos sujeitos, é também viabilizada pela mobilização coletiva"<sup>244</sup>. É nesse sentido que o reconhecimento do trabalho é uma forma de realização do "eu" no campo social. A dinâmica do reconhecimento apresenta-se ligada à construção da identidade, a qual é mediada pela atividade de trabalho. Considerando que o reconhecimento implica o julgamento dos pares, tal somente será possível para a hipótese de existir um coletivo ou uma comunidade de pares. "Assim, o coletivo aparece como elo e o ponto sensível da dinâmica intersubjetiva da identidade no trabalho. Nessa perspectiva, o trabalho é crucial para que o indivíduo possa construir sua identidade no campo social"<sup>245</sup>.

O ambiente de trabalho representa um ambiente de socialização e a mudança de representação pode, eventualmente, levar a uma mudança na percepção que os sujeitos têm de si mesmos e à evolução das identidades coletivas.

 <sup>&</sup>lt;sup>243</sup> DEJOURS, Christophe. Introdução à psicopatologia do trabalho. In: Hirata, H. (Org.). **Divisão capitalista do trabalho.** Tempo Social, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 73-103, 2 sem. 1989, p. 100.
 <sup>244</sup> SILVA, Raquel Vitória Souza; DEUSDEDIT-JÚNIOR, Manoel; BATISTA, Matilde Agero. A relação

entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho. In: **Revista Interinstitucional de Psicologia,** v. 8 (2), p. 415-427, jul./dez. 2015. Disponível em: <www.fafich.ufmg.br/gerais/index.php/gerais/article/download/589/396>. Acesso em 21/02/2017, p.

<sup>418.</sup> <sup>245</sup> SILVA, Raquel Vitória Souza; DEUSDEDIT-JÚNIOR, Manoel; BATISTA, Matilde Agero. Idem, p. 418.

As discussões apresentadas sinalizam a centralidade do trabalho como condição de existência social e de formação da identidade do trabalhador. Neste sentido, identidade e trabalho estão intimamente ligados e, sugere-se, então, uma atenção à categoria "reprodução social"<sup>246</sup>.

O direito ao conteúdo do próprio trabalho aparece, pois, como mediação essencial para as necessidades dos trabalhadores da própria função psíquica, moral e política do trabalho, visando construir coletivamente produtos, idéias e serviços, o que pressupõe reconhecimento e valorização, resultando no fortalecimento da identidade.

A concepção do trabalho como um elemento imprescindível para a construção da identidade do sujeito deve ser, portanto, repensada à luz das várias transformações no mundo produtivo, examinando-se quais articulações ainda são possíveis de serem estabelecidas entre os conceitos de identidade e trabalho, em um contexto no qual, inegavelmente, são modificadas as construções identitárias<sup>247</sup>.

O direito ao produto do próprio trabalho como fator para a construção da identidade do trabalhador representa uma ação transformadora por meio do espaço de discussão coletiva.

## 2.3. O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO

A preocupação com o meio ambiente teve seu marco histórico inicial na Conferência Internacional de Meio Ambiente, realizada em Estocolmo em 1972. Desta Conferência restou elaborada uma Carta elencando os princípios e objetivos de proteção ambiental:

<sup>247</sup> COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite; SOARES, Dulce Helena Penna. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. In: **Psicologia & Sociedade**, v. 19, Edição Especial 1, p. 29-37, 2007. Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea06.pdf">http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea06.pdf</a>>. Acesso em 08/03/2017, p. 34.

<sup>&</sup>lt;sup>246</sup> Arturo Campanã, em seu trabalho entitulado: Em busca da definição de pautas atuais para o delineamento de estudos sobre condições de vida e saúde. In: BARATA, Rita Barradas (Org.). Condições de vida e situação de saúde. Rio de Janeiro: ABRASCO, p. 115-165, 1997, afirma que a categoria "reprodução social" se caracteriza pela forma com que os seres humanos consomem e trabalham; pelas relações sociais que estabelecem; como transformam a natureza; pela distribuição e troca de bens socialmente produzidos; pelas instituições que geram e pela consciência e organização que alcancam.

Essa mudança de paradigma da compreensão do direito à proteção como uma espécie dos direitos humanos veio a ser reafirmada em diversos tratados regionais e na Conferência de Estocolmo (Suécia, 1972), na qual se decidiu pela criação do Programa da ONU para o Meio Ambiente – PNUMA, de caráter permanente, com a responsabilidade de estimular, coordenar e, ainda, facilitar as atividades diretamente relacionadas com o meio ambiente das outras agências especializadas, fazendo proliferar, a partir de então, instrumentos internacionais de proteção ambiental.<sup>248</sup>

A 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.

O direito fundamental a um meio ambiente sadio e equilibrado está previsto na Constituição Federal, em seu artigo 225, *in verbis*: "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"<sup>249</sup>.

A Constituição Federal de 1988 elevou o meio ambiente a condição de direito fundamental "na medida em que dele depende a qualidade de um bem jurídico maior, qual seja, a vida humana"<sup>250</sup>.

José Afonso da Silva observa que sob a denominação "fundamentais" encontra-se:

[...] a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; são direitos fundamentais do homem no sentido de que a todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados.<sup>251</sup>

#### Carlos André Souza Birnfeld assinala que:

Este direito fundamental, embora não mencionado expressamente no artigo 6º, além de encontrar-se plenamente abarcado pelo parágrafo 2º do artigo 5º da Constituição Federal, constitui decorrência inevitável do direito fundamental à saúde, especialmente na medida em que o próprio artigo 225

<sup>&</sup>lt;sup>248</sup> BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador.** 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006, p. 52.

<sup>&</sup>lt;sup>249</sup> Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <a href="http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\_atual/art\_225\_.asp">http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\_atual/art\_225\_.asp</a>. Acesso em 26/01/2018.

<sup>&</sup>lt;sup>250</sup> FREITAS, Gilberto Passos de. **Ilícito Penal ambiental e reparação do dano.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005, p. 111.

<sup>&</sup>lt;sup>251</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional...**, p. 176-177.

da mesma Constituição considera o direito fundamental ao meio ambiente como essencial à sadia qualidade de vida.<sup>252</sup>

A Constituição não definiu o que é meio ambiente, mas destinou capítulo próprio ao tema, inserindo-o no Título VIII – Da Ordem Social. Legalmente, o meio ambiente foi definido pela Lei n. 6.938/81, em seu artigo 3º, inciso I, que instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente, o qual prescreve que "meio ambiente é 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"<sup>253</sup>.

O meio ambiente está garantido de forma expressa na Constituição Federal de 1988, e sendo qualificado como um direito fundamental, pode-se afirmar que a abrangência do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é ampla, uma vez que o legislador optou por um conceito jurídico aberto.

O direito a um meio ambiente equilibrado, de acordo com Leonardo de Medeiros Garcia e Romeu Faria Thomé da Silva, está "intimamente ligado ao direito fundamental à vida e à proteção da dignidade da vida humana garantindo, sobretudo, condições adequadas de qualidade de vida, protegendo a todos contra os abusos ambientais de qualquer natureza"<sup>254</sup>.

Celso Antonio Pacheco Fiorillo assevera que o meio ambiente do trabalho é:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc).<sup>255</sup>

Com efeito, "o meio ambiente, inclusive o do trabalho, é correlacionado diretamente na Constituição Federal ao bem objeto de direito sobre o qual incide o

.

<sup>&</sup>lt;sup>252</sup> BIRNFELD, Carlos André Souza. **O enquadramento do meio ambiente como direito fundamental e suas repercussões na função ambiental da propriedade rural.** Artigo publicado nos anais do 4º congresso internacional de direito ambiental promovido pelo instituto "O direito por um planeta verde". São Paulo, 2000, p. 291.

<sup>&</sup>lt;sup>253</sup> Lei n. 6.938/81. Disponível em: <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/Leis/L6938.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/Leis/L6938.htm</a>. Acesso em 26/01/2018.

<sup>&</sup>lt;sup>254</sup> GARCIA, Leonardo de Medeiros; SILVA, Romeu Faria Thomé da. **Direito ambiental.** 6. ed. JusPodivm, 2013, p. 27-28.

<sup>&</sup>lt;sup>255</sup> FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 22-23.

interesse da coletividade: a saúde humana<sup>256</sup> e toda a legislação constitucional, infraconstitucional, aliadas "às convenções internacionais, ratificadas no Brasil, procuram dar substrato para que o ambiente de trabalho apresente cada vez menos riscos e gere, por consequência, cada vez menos danos<sup>257</sup>.

O texto constitucional, em diversos dispositivos, deixa explícita a preocupação com a preservação de condições hígidas para exercício das atividades laborais, como um dos objetivos da tutela constitucional, a exemplo do artigo 7º, inciso XXII: "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança"<sup>258</sup>.

A inter-relação entre saúde, trabalho e meio ambiente é acentuada pelo artigo 200, que impôs dever ao sistema público universal de saúde de "colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho"<sup>259</sup>. Tal dispositivo trouxe para o centro da política ambiental a tutela ambiental em um instrumento para a obtenção da dignidade dos cidadãos, em todas as suas formas.

Os preceitos contidos na Lei n. 6.938/81 e na Constituição Federal formam um aparato normativo capaz de sustentar a ideia de que o conceito de meio ambiente congrega também o trabalho. E não poderia ser diferente, uma vez que, diretamente ligado à concretização de direitos e garantias fundamentais, a exemplo o direito da saúde, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, o meio ambiente do trabalho é intrínsico e inseparável do conceito legal de meio ambiente, respaldado por igual proteção normativa.

Sob a perspectiva dos direitos fundamentais e do princípio da dignidade da pessoa humana, é inquestionável que o conceito legal e a proteção constitucional congregam o meio ambiente do trabalho:

O conceito de meio-ambiente assumido pelo ordenamento jurídico pátrio no art. 225, *caput*, da Carta Magna e no art. 3º da Lei nº 6.938/81 compreende a totalidade dos elementos materiais e imateriais que circundam os seres humanos e são essenciais para a

<sup>258</sup> Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <a href="http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\_14.12.2017/art\_7\_.asp">http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\_14.12.2017/art\_7\_.asp</a>. Acesso em 19/03/2018.

-

<sup>&</sup>lt;sup>256</sup> DINIZ, Bismarck Duarte. Apontamentos acerca do direito ambiental do trabalho. In: MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; IRIGARAY, Carlos Teodoro José Hugueney (Orgs.). Novas perspectivas do direito ambiental brasileiro: visões interdisciplinares. Cuiabá: Cathedral, p. 223-257, 2009, p. 236.
<sup>257</sup> DINIZ, Bismarck Duarte, Apontamentos acerca do direito ambiental..., p. 237.

<sup>&</sup>lt;sup>259</sup> Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <a href="http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\_14.12.2017/art\_200\_.asp">http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\_14.12.2017/art\_200\_.asp</a>. Acesso em 19/03/2018.

em:

manutenção de sua integridade física, bem como de sua qualidade de vida. [...] Sendo o conceito de meio-ambiente assumido pelo ordenamento jurídico onipresente e estando ele vinculado umbilicalmente à ideia dignidade humana, não há como afastar de seu âmbito de incidência os locais de trabalho.<sup>260</sup>

Pensar de modo diverso seria o mesmo que defender que o indivíduo trabalhador, porque vinculado a uma relação jurídica na qual se encontra, também juridicamente em posição inferiorizada, deixasse, da porta da fábrica para dentro, de ser merecedor da mesma proteção constitucional:

> Sem a extensão aos locais de trabalho das diretrizes principiológicas concernentes ao meio-ambiente, o indivíduo, enquanto obreiro, teria um valor social menor do que aquele conferido à generalidade dos cidadãos em outros aspectos de sua vida pública ou privada.<sup>261</sup>

O meio ambiente do trabalho deve ser considerado em toda a sua dimensão, incluindo o ser humano, em um conceito unitário, de tal modo que todos os elementos que o cercam (naturais e artificiais) devem assegurar a sua plena integridade física e psíquica<sup>262</sup>. O empregador que não proporcionar um ambiente de trabalho sadio e equilibrado pode ser enquadrado no conceito de poluidor ambiental de que trata o artigo 3°, inciso III, da Lei n. 6.938/81 que define a poluição como "a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente "a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população"; "b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas"; e "c) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente".

A Norma Regulamentadora n. 17, em seu item 1.1., define que "As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho"263.

A Lei n. 9.795/99, no artigo 4º, afasta uma concepção meramente física de meio ambiente, ao prever em seu inciso I "o enfoque humanista, holístico, democrático e participativo", bem assim em seu inciso II "a concepção do meio

<sup>262</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Idem, p. 1335.

<sup>&</sup>lt;sup>260</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Meio Ambiente do Trabalho: conceito, responsabilidade civil e tutela. In: Revista LTR, v. 76, p. 1333-1354, nov. 2012, p. 1334.

<sup>&</sup>lt;sup>261</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Meio Ambiente do Trabalho:..., p. 1334.

Norma Regulamentadora 17. Disponível n. <a href="http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf">http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf</a>. Acesso em 05/02/2018.

ambiente em sua totalidade, considerando a interdependência entre o meio natural, o sócio-econômico e o cultural, sob o enfoque da sustentabilidade" <sup>264</sup>.

Aldacy Rachid Coutinho assinala que o meio ambiente deve ser compreendido para além do local de trabalho, incluindo a própria organização do trabalho:

A análise das questões afetas ao meio ambiente do trabalho não pode ser enfrentadas por regras jurídicas correlacionadas a higiene, segurança e medicina do trabalho - saúde em sentido estrito; isto porquanto diz respeito ao direito constitucional ao trabalho, o direito à vida saudável no meio ambiente de trabalho, de sorte a permitir o pleno desenvolvimento das potencialidades profissionais, sociais e psicológicas do indivíduo. Desta forma, a necessidade apontada para aportar uma dimensão psicológica que envolve o trabalho é altamente relevante, atual e adequada diante das formas usuais de gestão de pessoas aplicadas no especo empresarial.<sup>265</sup>

Logo, se a definição de meio-ambiente é abrangente, também o são os conceitos legais de "poluição" e de "poluidor", estendendo-se aos locais de trabalho e seus desequilíbrios. Em consequência, parece seguro afirmar que os conceitos de degradação ambiental e de poluição podem ser utilizados para descrever situações de violência ocorridas no ambiente de trabalho, podendo ser caracterizada como poluição labor-ambiental, "a institucionalização, por parte das empresas, de pressões excessivas sob seus funcionários com vistas ao aumento de produtividade ou no fito de obter sua adesão a programas de demissão voluntária"<sup>266</sup>.

Tratando-se de um direito fundamental, o direito ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado vincula os particulares diretamente:

Meio-ambiente do trabalho equilibrado é um direito fundamental e que, por isso mesmo, possui eficácia horizontal, de modo a vincular diretamente os particulares (leia-se, empregadores e responsáveis pela organização dos locais de trabalho), tem-se que o sentido e o alcance da expressão, bem como o grau de condicionamento por ela imposto à "autonomia privada" e à "livre iniciativa" dependerão da concordância prática entre os dispositivos constitucionais correspondentes.<sup>267</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>264</sup> Lei n. 9.795/99. Disponível em: <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/l9795.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/l9795.htm</a>>. Acesso em 05/02/2018.

<sup>&</sup>lt;sup>265</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. Meio ambiente do trabalho: a questão do poder empregatício e a violência silenciosa do perverso narcísico. In: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de (Coords.). **Meio ambiente do trabalho aplicado:** homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, p. 37-46, 2013, p. 38.

<sup>&</sup>lt;sup>266</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Meio Ambiente do Trabalho:..., p. 1337.

<sup>&</sup>lt;sup>267</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Idem, p. 1335.

O ordenamento jurídico brasileiro privilegiou a proteção ao meio ambiente do trabalho na esfera constitucional e infraconstitucional (artigos 155 a 200 da Consolidação das Leis do Trabalho), sendo a proteção legal imediata o próprio meio ambiente e a mediata o direito à saúde (insculpido no artigo 6º, da Constituição Federal), como condição de possibilidade do direito à vida e da efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana.

A nova hermenêutica constitucional, que introduziu os conceitos de précompreensão e concretização, segundo os quais o intérprete deve se valer de "uma certa diligência criativa, complementar e aditiva para lograr a completude e fazer a integração da norma na esfera da eficácia e juridicidade do próprio ordenamento" os direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal são dotados de alto teor de juridicidade, ou seja, de força normativa.

A Constituição Federal não é apenas lei, mas é também direito, devendo ser compreendida sob esse duplo viés, e à luz de seus princípios e valores<sup>269</sup>.

Sendo a Constituição aberta e principiológica, exige "uma operação valorativa, fática e material que se executa mediante uma nova técnica interpretativa – a técnica concretizadora", pois não há "interpretação da Constituição independente de problemas concretos"<sup>270</sup>.

Essa operação valorativa, ao contrário de apenas ser, coloca-se como um dever-ser, dotando os valores de validade jurídico-constitucional, e assumindo um caráter de normatividade na ordem vigente; há a equiparação valor-norma, ocasionando a ruína do seu antes considerado caráter meramente programático:

A importância jurídico-constitucional do valor assume na época contemporânea uma latitude de normatividade sem precedentes desde que os princípios foram colocados no topo da hierarquia constitucional. E os princípios são valores. E, sendo valores, são também normas, com uma dimensão de juridicidade máxima. A equiparação valor-norma representa de certo modo um dos avanços mais arrojados e significativos da ciência constitucional do nosso tempo.<sup>271</sup>

Em suma, a nova hermenêutica constitucional repudia o uso exclusivo das velhas formas de interpretação e sustenta a necessidade de, em face dos direitos

<sup>&</sup>lt;sup>268</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional.** 29. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2014, p. 622-623.

<sup>&</sup>lt;sup>269</sup> BONAVIDES, Paulo. **Idem**, p. 624.

<sup>&</sup>lt;sup>270</sup> HESSE, Konrad, *Grundzüge dês Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland.* 19 ed. p. 25 *apud* BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional...**, p. 636-637. <sup>271</sup> BONAVIDES. Paulo. **Ibidem**, p. 663.

fundamentais, adotar-se uma abordagem objetiva, inovadora, como único modo de se obter a realização plena desses mesmos direitos. Apenas lançando mão de uma operação valorativa, mediante uma equação de "pré-compreensão" para posterior "concretização" dos direitos fundamentais, é que estes se efetivam plenamente; e isso porque leva em conta o caráter altamente normativo de que – mesmo enquanto valores e princípios – inegavelmente são dotados.

A propósito, ao tratar da concretização dos direitos dos trabalhadores enquanto direitos fundamentais, Ingo Wolfgang Sarlet assevera que:

[...] é a Constituição Federal Brasileira [...] e não outra — o que é bom sempre recordar — que servirá como referencial, inclusive quanto aos compromissos expressa e/ou implicitamente firmados pelo Constituinte, seja no que diz com a aderência a determinadas concepções de Justiça, especialmente no que diz com a noção de justiça social (que foi expressamente inserida como objetivo a ser alcançado no âmbito da ordem econômica da Constituição, designadamente no seu art. 170, *caput*) seja no concernente a determinada ordem de valores que, de acordo com concepção amplamente consagrada, encontra expressão também e acima de tudo por meio dos princípios e dos direitos fundamentais [...]. 272

Nesse mesmo contexto, forçoso reconhecer, ainda, que os direitos fundamentais possuem eficácia plena e também são oponíveis aos particulares, deixando de ser meros direitos de defesa contra o Estado para produzir efeitos nas relações jurídicas privadas. Dotados de plena eficácia horizontal, "constituem em sistema objetivo de valores que caracteriza a relação entre os cidadãos", de modo a conceder "proteção contra as violações dos particulares", contexto em que se inserem, sem dúvidas, as relações entre empregados e empregadores<sup>273</sup>.

Ora, se já não podem ser tomados como direitos que permeiam apenas as relações indivíduo-Estado, transcendendo essa dualidade, os particulares, em suas relações privadas também se obrigam a observá-los e respeitá-los em sua plenitude.

Nesse contexto inserem-se os direitos sociais, chamados de direitos fundamentais de segunda dimensão, e que dominaram o século XX, tendo nascido do princípio revolucionário da igualdade, sem a qual não haveria condição de possibilidade de sua existência e manutenção. Sofreram um período de baixa

<sup>273</sup> SINGER, Reinhard. Direitos fundamentais no Direito do Trabalho, In: SARLET, MELLO FILHO, FRAZÃO, Op. cit., p. 641-642.

<sup>&</sup>lt;sup>272</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal brasileira de 1988. In: MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de, FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coords.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional:** estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, p. 15-74, 2014, p. 20-21.

normatividade e ou eficácia duvidosa, sendo relegados à esfera programática, circunstância vencida, contudo, no Brasil, com o advento da Constituição Federal de 1988, que lhes conferiu aplicabilidade imediata<sup>274</sup>.

Dotados de ampla juridicidade, não se tratam, igualmente, de meros princípios programáticos, sem força normativa; ao contrário, não há qualquer diferença de regime jurídico entre os direitos sociais e as liberdades e garantias constitucionais:

No caso brasileiro, é preciso levar em conta que a Constituição Federal de 88 não autoriza, em virtude de disposição expressa, nenhuma distinção de regime entre os direitos sociais e os direitos, garantias e liberdades, como acontece, por exemplo, na Constituição Portuguesa. Não temos, portanto, desde o ponto de vista do texto constitucional, uma diferença de regime jurídico entre os direitos de defesa e os sociais, especialmente os prestacionais, e é por isso que a disposição que trata da eficácia imediata dos direitos fundamentais alcança, de igual modo, todos os direitos fundamentais.<sup>275</sup>

Em consequência, também não há que se fazer qualquer distinção de grau e valor entre direitos sociais e direitos individuais, sendo aqueles, a partir de um conceito mais amplo de direitos e garantias individuais, igualmente alçados a cláusulas pétreas, nos termos do artigo 60, da Constituição Federal.

O Direito Ambiental, de acordo com Julio Cesar de Sá da Rocha, sustentase nos seguintes princípios: o da **conservação**, mantenedor do *statu quo*, o da **prevenção**, pautado para agir com prudência e cautela a fim de evitar a degradação
ambiental e o respectivo dano – a prevenção é feita mediante a redução, limite ou
controle das atividades potencialmente nocivas ao ambiente; o da **precaução**, que
pressupõe a execução de ações prévias diante do mero risco potencial de dano (*in dúbio pro ambiente*); o da **sustentabilidade**, que se centra na ética ambiental; e, por
fim, o do **poluidor-pagador**, que atribui, a quem degrada, os ônus e os custos da
poluição<sup>276</sup>.

No ambiente do trabalho, a organização dos fatores de produção deve-se pautar pela preservação do direito à integridade física e mental do trabalhador, com vistas a salvaguardar o direito à vida e à saúde do trabalhador. Ao se construir uma

<sup>275</sup> CLÈVE, Clemerson Mèrlin. O desafio da efetividade dos direitos fundamentais sociais. In: **Revista** da Academia Brasileira de Direito Constitucional, v. 3, 289-300, 2003, p. 295.

<sup>&</sup>lt;sup>274</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional...,** p. 578-579.

<sup>&</sup>lt;sup>276</sup> ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho:** mudanças de paradigma na tutela jurídica da saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013, p. 66-68.

cultura voltada para a melhoria contínua das condições de trabalho, diminuindo os riscos laborais, é que se torna possível alcançar o ideal de sustentabilidade. A propósito, Paulo Roberto Lemgruber Eber afirma que:

[...] necessidade de que a organização dos fatores de produção evolua, sempre, no sentido de preservar, na medida possível, o direito à integridade física e mental dos trabalhadores, de modo a assegurar às futuras gerações obreiras níveis cada vez mais seguros de exposição aos riscos laborais, de modo a evitar que estes últimos venham a ser privados, no futuro, da fruição daquelas garantias.<sup>277</sup>

É possível afirmar que o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, assim como o direito à saúde não se direcionam unicamente ao Estado, mas também vinculam os particulares; os direitos sociais, porque "dotados de altíssimo teor de humanismo e universalidade", transcendem a proteção do indivíduo, dirigindo-se à proteção do gênero humano<sup>278</sup>.

A aplicação dos dispositivos, conceitos e princípios oriundos do Direito Ambiental ao Direito do Trabalho, torna possível a afirmação de que o empregador que pratica atos, métodos e políticas de gestão que visam o lucro em detrimento da saúde dos trabalhadores, comete degradação ambiental, nos moldes trazidos pela lei, sujeitando-se aos ônus decorrentes de seu comportamento antijurídico.

Essa construção não prescinde da coordenação com os princípios e normas do Direito do Trabalho, aliado na busca pela preservação da dignidade humana e no cumprimento dos postulados constitucionais do direito à vida, à saúde e ao trabalho decente.

### 2.4. O DIREITO FUNDAMENTAL À SAUDE

A Organização Mundial da Saúde, por ocasião de sua constituição em 1946, apresentou uma definição positiva do direito à saúde: "a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções ou enfermidades"<sup>279</sup>.

Organização Mundial da Saúde. Disponível em <a href="http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html">http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html</a>. Acesso em 07/02/2018.

<sup>&</sup>lt;sup>277</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Meio Ambiente do Trabalho:..., p. 1336.

<sup>&</sup>lt;sup>278</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional...,** p. 584-585.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, no dia 10 de dezembro de 1948, no seu artigo XXV, n. 1, assegurou a saúde e o bem-estar como um direito humano:

#### Artigo XXV

1. Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.<sup>280</sup>

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado na XXI Sessão da Assembléia Geral das Nações Unidas, no dia 19 de dezembro de 1966, reconheceu no seu artigo 12°, n. 1, "[...] o direito de toda pessoa a desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental"<sup>281</sup>.

No contexto nacional, a saúde é assegurada pela Constituição Federal, no artigo 6°, como um dos direitos fundamentais sociais, representando mais do que "ausência de enfermidade, mas um completo estado de bem-estar", seguindo a orientação da Organização Mundial da Saúde<sup>282</sup> e o texto inserto no artigo 3°, da Lei n. 8.080/90: "a saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outos, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso a bens e serviços essenciais […]"<sup>283</sup>.

A Constituição Federal também dispõe sobre a saúde no capitulo II, do titulo VIII, intitulado "Da ordem social", estabelecendo que é um direito de todos e um dever do Estado (artigo 196), vinculada ao meio ambiente, nele compreendido o trabalho (artigo 200, inciso VIII). Além disso, o artigo 7º, inciso XXII exige a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", ao passo que o inciso XXVIII dispõe sobre "seguro contra acidentes de

Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm</a>. Acesso em 07/02/2018.

-

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <a href="http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf">http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf</a>>. Acesso em 07/02/2018.

<sup>&</sup>lt;sup>282</sup> SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho:** manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008, p. 58.

<sup>&</sup>lt;sup>283</sup> Lei n. 8.080/90. Disponível em: <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/l8080.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/l8080.htm</a>. Acesso em 07/02/2018.

trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa" <sup>284</sup>.

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre saúde e segurança do trabalhador, "sendo bem abrangente no que tange às normas de proteção no que se refere à saúde e bem-estar, [...] dedica um capítulo exclusivo ao tema, o Capítulo 'Segurança e Medicina do Trabalho' (arts. 154 a 223)"<sup>285</sup>. Entende Zeno Simm que as normas previstas no texto consolidado relativas à saúde e segurança se restringem tão somente aos agentes físicos, químicos e biológicos que podem agredir a saúde do trabalhador, não tratando das investidas psicológicas<sup>286</sup>.

A proteção à saúde dos trabalhadores e os acidentes de trabalho são objeto de legislação específica, de natureza trabalhista e previdenciária. A Lei n. 8.213/91 defini o conceito de acidente de trabalho, acidente de trajeto, doenças profissionais e concausas<sup>287</sup>, além de disciplinar as principais prestações pecuniárias a serem pagas pelo sistema de Seguridade Social, nas ações acidentárias, e o período de garantia de emprego para o trabalhador que tenha porventura recebido benefício previdenciário por acidente de trabalho.

Com relação às Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil sobre segurança e saúde dos trabalhadores, destacam-se as de n. 155 e n. 161.

A Convenção n. 155, que é aplicável a todas as áreas de atividade econômica e que considera que o termo "trabalhador" abrange todas as pessoas empregadas, inclusive os funcionários públicos, no artigo 3º, letra "e", dispõe que "o termo saúde, em relação ao trabalho, abarca não somente a ausência de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam à saúde e estão diretamente relacionados com a saúde e segurança do trabalho"<sup>288</sup>.

Por sua vez, a Convenção n. 161 tornou obrigatória a criação de serviços de saúde no trabalho especialmente sobre "os requisitos necessários para estabelecer

<sup>287</sup> Lei n. 8.213/91. Disponível em: <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/18213compilado.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/18213compilado.htm</a>. Acesso em 07/02/2018.

<sup>&</sup>lt;sup>284</sup> Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <a href="http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\_atual/art\_225\_.asp">http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\_atual/art\_225\_.asp</a>. Acesso em 07/02/2018

<sup>&</sup>lt;sup>285</sup> VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan; LIMA, José Edmilson de Souza. In: GUNTHER, Luiz Eduardo. **Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial.** v. III, Curitiba: Juruá, p. 133-165, 2010, p. 149.

<sup>&</sup>lt;sup>286</sup> SIMM, Zeno. Acosso psíquico no ambiente de trabalho:..., p. 58.

Organização Internacional do Trabalho n. 155. Disponível em: <a href="http://www.oitbrasil.org.br/node/504">http://www.oitbrasil.org.br/node/504</a>. Acesso em 07/02/2018.

e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho" (artigo 1º, letra "a", item "i"), e sobre "a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental" (artigo 1º, letra "a", item "ii")<sup>289</sup>.

Tallita Massucci Toledo ressalta a importância do conteúdo das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, na medida em que estabelecem:

[...] normas e princípios a respeito da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, registra, pela primeira vez em órbita internacional, a essencialidade do elemento mental para consecução da perfeita saúde do trabalhador, o que vem ao encontro da relevância do tema, manifestada, especialmente, nas previsões da Organização Mundial da Saúde sobre o acréscimo da incidência de doenças relacionadas ao psiquismo do sujeito.<sup>290</sup>

Especificamente em relação à saúde do trabalhador, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva considera-o um direito humano fundamental, algo a ele inerente, em respeito à sua dignidade essencial e, como tal, é inalienável, imprescritível e irrenunciável. Trata-se de um direito natural, no sentido de intrínseco à conformação de sua personalidade e de seu desenvolvimento enquanto pessoa, inserido como um dos valores fundamentais do sistema jurídico<sup>291</sup>. Um direito humano fundamental "de natureza negativa e positiva, exigindo do empregador e do Estado não somente a abstenção de práticas que possam levar à doença do trabalhador, mas também a adoção de medidas preventivas de tal doença"<sup>292</sup>.

No âmbito da fundamentalidade formal dos direitos fundamentais, a Constituição Federal previu, expressamente, em seu artigo 5°, parágrafo 1°, que "as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata"<sup>293</sup>.

A eficácia horizontal dos direitos sociais também é incontestável. Não obstante consagrado como um dever do Estado, o campo Estado-indivíduo foi

<sup>293</sup> Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <a href="http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\_atual/art\_225\_.asp">http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\_atual/art\_225\_.asp</a>. Acesso em 07/02/2018.

Organização Internacional do Trabalho n. 161. Disponível em: <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil">http://www.planalto.gov.br/ccivil</a> 03/decreto/1990-1994/D0127.htm>. Acesso em 07/02/2018.

<sup>&</sup>lt;sup>290</sup> TOLEDO. Tallita Massucci. **A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia.** São Paulo: LTr, 2011, p. 65.

<sup>&</sup>lt;sup>291</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15a Região,** n. 31, p. 109-137, 2007. Disponível em: <a href="https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105309/2007\_silva\_jose\_saude\_trabalhador.pdf?se">https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105309/2007\_silva\_jose\_saude\_trabalhador.pdf?se</a> quence=1>. Acesso em 07/02/2018, p. 119-120.

<sup>&</sup>lt;sup>292</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Idem, p. 135.

transcendido quando se trata de dar efetividade aos direitos fundamentais. A saúde, nessa nova ótica, passa a ser, também, um dever da sociedade, na qual a empresa também se insere<sup>294</sup>.

A propósito, Ingo Wolfgang Sarlet ao discorrer sobre as dimensões de concretização da saúde, na condição de direito constitucional fundamental, destaca a dimensão negativa e a positiva.

No âmbito da dimensão negativa, o autor afirma que o direito à saúde não assume a condição de algo que o Estado ou a sociedade devam fornecer aos cidadãos, ao menos não como uma prestação concreta. Na dimensão negativa a saúde encontra-se protegida contra qualquer agressão de terceiros, isto é, o Estado e particulares têm o dever jurídico de não afetar a saúde das pessoas, de nada fazer no sentido de prejudicar a saúde. Além disso, há que considerar o princípio da proibição de retrocesso<sup>295</sup>, que impede que o legislador venha a desconstituir o grau de concretização que ele próprio havia dado às normas da Constituição Federal<sup>296</sup>.

O âmbito da dimensão positiva, por sua vez, diz respeito à possibilidade de o titular deste direito, com base nas normas constitucionais que lhe asseguram este direito, exigir do poder público ou de um particular alguma prestação material ligada à saúde<sup>297</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>294</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional...**, p.675.

<sup>&</sup>lt;sup>295</sup> Joaquim José Gomes Canotilho, em sua obra **Direito constitucional e teoria da constituição** (7. ed. Coimbra: Almedina, 2007, p. 338-339), defende que: "O princípio da democracia económica e social aponta para a proibição de retrocesso social. A ideia aqui expressa também tem sido designada como proibição de 'contra-revolução social' ou da 'evolução reaccionária'. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e económicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. A 'proibição de retrocesso social' nada pode fazer contra as recessões e crises económicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito económico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana. O reconhecimento desta protecção de 'direitos prestacionais de propriedade', subjectivamente adquiridos, constitui um limite jurídico do legislador e, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente com os direitos concretos e as expectativas subjectivamente alicerçadas. A violação do núcleo essencial efectivado justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada 'justiça social'.

<sup>&</sup>lt;sup>296</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Algumas considerações em torno do conteúdo, eficácia e efetividade do direito à saúde na Constituição de 1988. In: **Panóptica.** ano 1, n. 4, p.1-21, 2006. Disponível em: <a href="http://www.panoptica.org/seer/index.php/op/article/view/Op\_1.4\_2006\_1-22/127">http://www.panoptica.org/seer/index.php/op/article/view/Op\_1.4\_2006\_1-22/127</a>. Acesso em 07/02/2018, p. 12-13.

<sup>&</sup>lt;sup>297</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Idem, p. 15.

O direito à saúde encontra-se vinculado ao direito fundamental à vida<sup>298</sup>, de forma que os impactos negativos à saúde do trabalhador, consequentemente geram reflexos negativos à sua vida, uma vez que "esta é entendida para além do conjunto dos elementos materiais, abrangendo a integridade física e a moral"<sup>299</sup>.

A completa proteção à saúde do trabalhador, portanto, não decorre simplesmente da integridade física, mas também da integridade mental, que pode ser prejudicada pela organização do trabalho. Assim, torna-se obrigatório o empregador manter saudável não só o meio ambiente de trabalho, quanto à própria organização do trabalho, de forma a proteger os seus empregados de acidentes e doenças.

#### 2.5. O TRABALHADOR BANCÁRIO BRASILEIRO

A categoria dos trabalhadores bancários é, historicamente, uma das mais importantes categorias profissionais brasileiras e tem sido ao longo do tempo objeto de diversas pesquisas no âmbito das ciências humanas.

Importa, para os fins dessa pesquisa, uma delimitação histórica de quem são os trabalhadores que compõem a categoria no século XXI. Isso é claro, sem ignorar os impactos da revolução tecnológica, da reestruturação produtiva e dos novos métodos de gestão gradativamente praticados pelos bancos desde a década de 1980.

A história brasileira cita que o primeiro banco a funcionar no Brasil foi o Banco do Brasil, criado em 1808, pelo príncipe regente, D. João VI, quando da transferência da sede da Coroa Portuguesa para a cidade do Rio de Janeiro<sup>300</sup>.

Tal Instituição teve vida curta, tendo sido liquidada no ano de 1829. Em 1853, surgiu um novo Banco do Brasil, resultado da fusão do Banco do Brasil, fundado em 1851, com o Banco Comercial do Rio de Janeiro, consideradas as principais instituições bancárias à época. Como responsabilidade exclusiva, estava a emissão de papel moeda<sup>301</sup>.

<sup>300</sup> NETO, Yttrio Corrêa da Costa. **Bancos oficiais no Brasil:** origem e aspectos de seu desenvolvimento. Brasília : Banco Central do Brasil, 2004. Disponível em: <a href="https://www.bcb.gov.br/htms/public/BancosEstaduais/livros\_bancos\_oficiais.pdf">https://www.bcb.gov.br/htms/public/BancosEstaduais/livros\_bancos\_oficiais.pdf</a>>. Acesso em 16/02/2018, p. 13.

<sup>&</sup>lt;sup>298</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional:...**, p. 83.

<sup>&</sup>lt;sup>299</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Idem,** p. 83.

<sup>&</sup>lt;sup>301</sup> NETO, Yttrio Corrêa da Costa. **Idem,** p. 13.

No ano de 1861, foi criada a Caixa Econômica e o Monte de Socorro do Rio de Janeiro, entidades precursoras da Caixa Econômica Federal. Disciplinadas pela Lei n. 1.083, de 22 de agosto de 1860, tiveram motivação mais social e política do que propriamente econômica, diante da restrição de sua atuação como entidades de crédito<sup>302</sup>. E, a partir de 1862, da-se início a instalação dos bancos estrangeiros no país. O primeiro foi o London and Brazilian Bank<sup>303</sup>.

Com o primeiro banco, surgem os primeiros trabalhadores bancários. Enquanto categoria profissional organizada, todavia, os bancários só se organizam e se autonomizam da categoria dos comerciários, a que estavam vinculados, no início do século XX<sup>304</sup>.

O embrião do que seria o primeiro sindicato de trabalhadores bancários no Brasil, foi a fundação da Associação dos Funcionários de Bancos de São Paulo, em 16 de abril de 1923, que, dez anos mais tarde, passaria a ser o Sindicato dos Bancários de São Paulo, o primeiro do país<sup>305</sup>.

Em 1992, com a criação da Confederação Nacional dos Bancários (CNB), houve a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho válida para todo o país, o que permanece até os dias atuais<sup>306</sup>.

Ao longo do século XX a categoria bancária experimentou grandes transformações, viveu greves históricas - a primeira ocorreu no ano de 1932 -, obteve grandes conquistas, como a jornada reduzida de 6h00 (seis horas), o fim do trabalho aos sábados, a regulamentação do Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Bancários, o programa de financiamento da casa própria, cesta-alimentação, abonos semestrais nos salários e anuênios, mas também sofreu com os períodos de repressão, em particular, os anos de chumbo da ditadura militar<sup>307</sup>.

O trabalho bancário se insere no macro setor de serviços e mantêm uma inter-relação direta com o cliente. Uma instituição bancária "atua como agente intermediário de recursos financeiros disponíveis na sociedade entre as esferas da

307 KAREPOVS, Dainis (Coord.). Ibidem, p. 24-35.

<sup>&</sup>lt;sup>302</sup> NETO, Yttrio Corrêa da Costa. **Bancos oficiais no Brasil:...,** p. 13.

<sup>&</sup>lt;sup>303</sup> KAREPOVS, Dainis (Coord.). **A história dos bancários:** lutas e conquistas, 1923-1993. São Paulo: Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo. 1994, p. 13.

<sup>304</sup> KAREPOVS, Dainis (Coord.). A história dos bancários:..., p. 13.

<sup>&</sup>lt;sup>305</sup> KAREPOVS, Dainis (Coord.). **Idem,** p. 13.

<sup>306</sup> FONTES, Paulo; MACEDO, Francisco; SANCHES, Ana Tércia (Coords.). **90 anos fortalecendo a democracia:** Bancários de São Paulo-CUT (1923-1993). São Paulo: Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região/Editora Gráfica Atitude Ltda., 2013, p. 49.

produção, distribuição e consumo abrangendo dessa forma pessoas físicas e jurídicas" 308.

A respeito do trabalho bancário e de seu significado, Nise Jinkings assinala:

A força de trabalho bancária realiza as operações necessárias à agilização do fluxo de capital em seu cotidiano. Manipulando símbolos de valor e efetuando registros contábeis, em um contexto de trabalho fragmentado, os bancários dificilmente apreendem em sua totalidade o significado de sua vida [...] é a contabilidade, a transferência e a redistribuição desses valores e cifras (de produtividade alheia) que se dedica o bancário em sua rotina de trabalho.<sup>309</sup>

O sistema bancário brasileiro passou por consideráveis reestruturações produtivas nos últimos 25 anos, sendo que uma das principais ocorreu com a estabilização inflacionária, com o Plano Real, em 1994.

A alta inflação correspondia em uma poderosa fonte de lucro para os bancos. No cenário de inflação baixa, os bancos passaram a lucrar com a cobrança de serviços, operações com moeda estrangeira e também com o crédito. Criou-se uma carteira de produtos e serviços bancários voltada para segmentos específicos de clientes. Há alguns anos, bancos como o Banco do Brasil, a Caixa Econômica Federal, o Itaú Unibanco, o Bradesco e o Santander passaram a cobrir todas as suas despesas de pessoal somente com o que arrecadam com a prestação de serviços e tarifas. As novas formas de obtenção de lucros alteraram o cotidiano de trabalho dos bancários, colocando a venda de produtos e serviços no centro da atuação<sup>310</sup>.

Outro fato que se pode destacar diz respeito à internacionalização do sistema financeiro, marcada pelo ingresso de grandes bancos estrangeiros no setor de varejo bancário, o qual era protegido da concorrência internacional<sup>311</sup>.

Igualmente, pode-se também destacar a mudança no sistema ocorrida no setor privado com o desaparecimento das instituições estaduais. Enquanto algumas foram privatizadas, outras foram liquidadas ou colocadas à venda. O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) foi o principal agente da privatização de empresas dos setores produtivos. No caso do Banco do Brasil e da

<sup>308</sup> SANCHES, Ana Tércia. Trabalho bancário:..., p. 43.

<sup>&</sup>lt;sup>309</sup> JINKINGS, Nise. **O mister de fazer dinheiro:** automatização e subjetividade no trabalho bancário. São Paulo: Sindicato dos Bancários de São Paulo/Boitempo, 1996, p. 81.

<sup>&</sup>lt;sup>310</sup> FONTES, Paulo et al. **90 anos fortalecendo a democracia:...**, p. 37.

<sup>311</sup> FONTES, Paulo et al. Idem, p. 38.

Caixa Econômica Federal, embora estivessem sob ameaça constante de privatização ao longo dos anos 1990, a trajetória foi outra. O Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal foram objeto de diversas reestruturações internas, de recapitalização e de uma reorientação voltada para padrões próximos aos do sistema privado<sup>312</sup>.

Para os trabalhadores, do setor público e privado, essas mudanças vieram acompanhadas de demissões, perda de direitos, arrocho salarial e deterioração das condições de trabalho<sup>313</sup>.

O resultado desse cenário foi a estruturação de grandes bancos nacionais, públicos e privados, coexistindo com bancos estrangeiros de varejo, o que favoreceu a maior expansão de crédito, iniciada por volta do ano de 2004, marcando outra mudança nos últimos 25 anos<sup>314</sup>.

Destacam-se, ainda, os impactos da crise internacional sobre o Brasil, a partir do final do ano de 2008, e com as alterações na política econômica que se seguiram a seus desdobramentos<sup>315</sup>.

O intervencionismo estatal na política econômica por meio da redução dos juros ao longo do ano de 2012 e as ações do governo federal sobre os bancos privados para que reduzissem suas margens nas operações de crédito, também são indicatos como responsáveis por mudanças no sistema financeiro. Somado a esses fatores, o governo federal promoveu o fortalecimento dos bancos federais, com ampliação na oferta de empréstimos e forte redução de juros<sup>316</sup>.

Concomitantemente as mudanças ocorridas no modelo de negócios bancário, o emprego também passou por profundas mudanças. Os novos métodos de gestão, identificados no tópico "1.5." deste estudo, consubstanciaram-se em uma maneira inovadora de controlar o trabalho e, principalmente, a subjetividade do trabalhador em busca do aumento da produtividade.

A dinâmica concorrencial do setor bancário consolidou e ampliou o leque de segmentação da clientela, importando no direcionamento de novos produtos financeiros, oferecidos nas agências bancárias, por uma parte expressiva da base de trabalhadores, aos clientes de maior renda, isto é, aqueles capazes de consumi-

<sup>314</sup> FONTES, Paulo et al. **Ibidem**, p. 38.

<sup>&</sup>lt;sup>312</sup> FONTES, Paulo et al. **90 anos fortalecendo a democracia:...**, p. 38.

<sup>313</sup> FONTES, Paulo et al. Idem, p. 38.

<sup>&</sup>lt;sup>315</sup> FONTES, Paulo et al. **Ibidem**, p. 38-39.

<sup>&</sup>lt;sup>316</sup> FONTES, Paulo et al. **Ibidem**, p. 39.

los. As carreiras, a partir de então, tornaram-se mais flexíveis, com grande amplitude salarial. Em contrapartida, as centrais de processamentos de dados e o setor de retaguarda foram, paulatinamente, substituídos por computadores ou mão de obra terceirizada<sup>317</sup>.

A conjunção dessas transformações consolidou um modelo de negócios altamente lucrativo e a redução drástica no emprego bancário.

O lucro das instituições financeiras aumentou, em termos nominais, em 578%, entre 1994 e 2003, diante de uma inflação de 120% no mesmo período (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE). No entanto, o setor, que contava com mais de 730 mil bancários no início dos anos 1990, passou para 393 mil em 2001, de acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego<sup>318</sup>.

O período entre os anos de 1990 e 2001 foi marcado por uma drástica redução de 46% dos postos de trabalho bancário. Após, até 2012, observou-se um contínuo crescimento no estoque de empregos no setor, de 30% no período. Essa recuperação do emprego está vinculada à expansão do setor financeiro no país, reflexo da alta dos lucros e das operações de crédito.

O novo cenário macroeconômico, caracterizado por crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e aumento da relação crédito/PIB, estimulou a "bancarização", expressa pelo aumento do número de relacionamentos nos bancos.

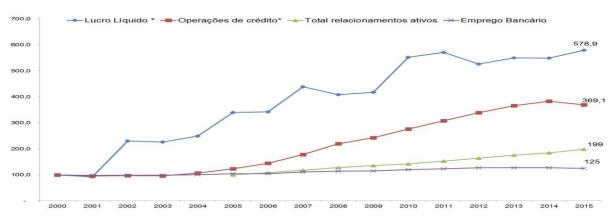
No período de 2000 a 2013, o número de relacionamentos com clientes dobrou, no entanto, os postos de trabalho nos bancos tiveram crescimento muito abaixo do necessário (25%) para suprir o atendimento à nova clientela<sup>319</sup>.

O gráfico abaixo demonstra a evolução do lucro líquido, operações de crédito, relacionamentos e emprego bancário no período do ano de 2000 a 2015.

on provincia de la compacto de la co

<sup>&</sup>lt;a href="https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec184TecnologiaBancaria.html">https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec184TecnologiaBancaria.html</a>. Acesso em 16/02/2018, p. 3-4.

<sup>&</sup>lt;sup>318</sup> DIEESE. **Idem**, p. 4. <sup>319</sup> DIEESE. **Ibidem**, p. 4.



Fonte: BCB; MTb. Rais; IBGE

Nota: (1) Valores de 2015. Deflator IPCA-IBGE

Contudo, em 2012, as estatísticas de emprego bancário indicaram reversão dessa tendência. O saldo de empregos registrado no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, do Ministério do Trabalho e Emprego (CAGED/MTB), foi 85,3% inferior ao de 2011, apesar de relatórios financeiros dos bancos referentes a 2012 apontarem crescimento da atividade bancária<sup>320</sup>.

A piora nos indicadores de emprego nos bancos não resultou, portanto, da piora do desempenho das empresas do setor ou da redução das margens de lucro, mas de programas de ajuste em prol da melhora dos índices de eficiência<sup>321</sup> e da lucratividade<sup>322</sup>.

A redução dos postos de trabalho no setor se aprofundou em 2013, quando o saldo de empregos foi negativo em 4.329 postos. Entre janeiro de 2012 e dezembro de 2016, o saldo negativo de postos foi de 47.233 postos de trabalho, excetuando a Caixa Econômica Federal, pois segue uma lógica diferente quanto à dinâmica do emprego bancário e, por isso, foi excluída da análise<sup>323</sup>.

De acordo com a pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, no ano de 2016 o saldo do emprego bancário foi negativo em praticamente todo o ano, exceto no mês de janeiro, quando foram criados 626 postos de trabalho. No mês de dezembro, foi

320 DIEESE. A inovação tecnológica recente no setor financeiro..., p. 5.

<sup>&</sup>lt;sup>321</sup> Um dos principais indicadores utilizados, pelo mercado financeiro, para medir a eficiência operacional de um banco é dado pela soma das despesas de pessoal mais as outras despesas administrativas dividido pela soma do resultado bruto da intermediação financeira mais a receita de prestação de serviços. Do ponto de vista do mercado, quanto menor o indicador, mais eficiente é o banco. Pois, o mesmo propõe uma contínua redução da participação das despesas no resultado da instituição. Para isso, as despesas devem diminuir e/ou as receitas devem aumentar. Disponível em: <a href="https://www.bancariosdf.com.br/media/eficienciaoperacionalBB.doc">www.bancariosdf.com.br/media/eficienciaoperacionalBB.doc</a>>. acesso em 16/02/2018.

<sup>&</sup>lt;sup>322</sup> DIEESE. **Idem,** p. 5.

<sup>323</sup> DIEESE. Ibidem, p. 6.

registrado o maior saldo negativo, com eliminação de mais de 9 mil postos de trabalho, relacionada aos desligamentos ocasionados pelo plano extraordinário de aposentadoria incentivada (PEAI) anunciado pelo Banco do Brasil em novembro de 2016. Esse plano de aposentadoria compôs um amplo processo de reestruturação, que implicou redimensionamento da estrutura de atendimento e de pessoal e do plano de funções. De acordo com o Relatório Anual do Banco do Brasil, referente a 2016, 9.409 trabalhadores tinham aderido ao PEAI até 31/12/2016. Além disso, o banco anunciou a reestruturação da rede de relacionamento, transformando 379 agências em postos de atendimento, e a desativação de 402 agências ao longo do ano de 2017<sup>324</sup>.

Assim, para fazer frente à expansão dos negócios bancários e, de forma concomitante, realizar cortes de despesas, as instituições financeiras utilizaram duas estratégias fundamentais que combina o *mobile banking* e os correspondentes bancários<sup>325</sup>.

O *mobile banking*, ainda em expansão, corresponde ao aprofundamento do processo de automação e investimento em tecnologias, que levam o atendimento bancário para instalações e equipamentos pertencentes ao cliente. Consiste no desenvolvimento de estrutura tecnológica para permitir que operações bancárias sejam realizadas por *smartphones*, em substituição aos canais tradicionais, diferenciando-se do *internet banking*, que diz respeito ao termo utilizado para fazer referência aos serviços bancários por meio de computador. O *mobile banking* é um fenômeno novo, mas que foi responsável por 34% das transações bancárias realizadas em 2016<sup>326</sup>.

O correspondente bancário trata-se de um fenômeno consolidado, apresentando crescimento constante desde o ano de 2003, quando foram integrados à plataforma de políticas de inclusão financeira, lançada pelo governo federal. Consistem em parcerias entre instituições financeiras e firmas do setor de comércio, sobretudo varejista, para a comercialização de produtos e serviços financeiros e a execução de operações transacionais, sem intermediação de um trabalhador bancário<sup>327</sup>.

324 DIEESE. A inovação tecnológica recente no setor financeiro..., p. 7.

326 DIEESE. Ibidem, p. 7.

<sup>&</sup>lt;sup>325</sup> DIEESE. **Idem**, p. 7.

<sup>327</sup> DIEESE. Ibidem, p. 8.

Os dados acima apresentados, por si, não permitem uma compreensão exata de quem são os trabalhadores bancários. É preciso entender como se agrupam, por gênero, raça, idade dentre outros fatores que os definem com mais clareza. Com esse propósito, utiliza-se da pesquisa realizada pela Federação Brasileira de Bancos - FEBRABAN, denominada de "Censo da Diversidade 2014"328.

O Censo da Diversidade 2014 apontou que, à época, as mulheres representavam 48,3% da categoria, e os homens 51,7% do total de trabalhadores. Segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD de 2012, divulgados pelo IBGE e citados no Censo da Diversidade predito, as mulheres e homens, representavam, cada grupo, a metade da categoria<sup>329</sup>.

A despeito desse dado, a desigualdade de gênero ainda é uma realidade. Embora representem a metade da categoria e sejam mais escolarizadas<sup>330</sup>, as mulheres ganham menos que os homens e são menos numerosas em cargos de gestão e direção. Em 2008, as mulheres - sem recorte de raça, idade e região geográfica - recebiam, em média, 76,4% do que ganhavam os homens. Em 2014, a proporção foi de 77,9%<sup>331</sup>. Em 2014, as mulheres ocupavam, majoritariamente, cargos das categorias denominadas "Operacional/Administrativo" (44,7%); "Técnico/Profissional/Comercial" (31,7%) e "Coordenação/Supervisão" (8,7%). Somente 14,8% das mulheres ocupavam cargos de "Gerência" (14,5%) ou de "Direção/Superintendência" (0,3%)<sup>332</sup>.

Os homens, por seu turno, estavam distribuídos assim, no mesmo período: "Operacional/Administrativo" (36,1%); "Técnico/Profissional/Comercial" (32,8%); "Coordenação/Supervisão" (8,5%); "Gerência" (21,5%) e "Direção/Superintendência" (1%)<sup>333</sup>. Estes últimos também são os que mais são promovidos. No grupo dos trabalhadores que têm mais de três promoções ao longo da carreira, só 19,9% das mulheres alcançam ou superam esta marca, enquanto 31,7% dos homens são promovidos mais de três vezes ao longo de suas respectivas histórias funcionais<sup>334</sup>.

FEBRABAN. Censo da Diversidade 2014. Disponível em: <a href="https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Censo%20da%20Diversidade%202014%20-%20Apresentacao%20Final%20-%2003-11-14.pdf">https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Censo%20da%20Diversidade%202014%20-%20Apresentacao%20Final%20-%2003-11-14.pdf</a>>. Acesso em 18/02/2018.

<sup>329</sup> FEBRABAN. Censo da Diversidade 2014, p. 6.

<sup>&</sup>lt;sup>330</sup> Conforme FEBRABAN, Censo da Diversidade 2014, p. 30: "Em 2008, 71,2% das bancárias tinham superior completo e acima. Em 2014 este percentual passou a 82,5%. Para os bancários os percentuais foram de 64,4% para 76,9%".

<sup>&</sup>lt;sup>331</sup> FEBRABAN. Idem, p. 38.

<sup>332</sup> FEBRABAN. Ibidem, p. 43.

<sup>333</sup> FEBRABAN. Ibidem, p. 43.

<sup>&</sup>lt;sup>334</sup> FEBRABAN. Ibidem, p. 47.

Além disso, 21,5% das mulheres não são promovidas, enquanto 17,9% dos homens não o são<sup>335</sup>.

Por fim, o Censo da Diversidade da categoria bancária não aponta o número de horas de trabalho produtivo das mulheres e o número de horas de trabalho produtivo dos homens, muito menos o tempo que cada gênero, em média, dedica aos trabalhos de cuidado ou reprodutivos, que, como se disse anteriormente, sempre foram trabalhos majoritariamente realizados por mulheres, especialmente na era capitalista.

A desigualdade racial, outra que macula a sociedade brasileira, também é uma realidade na categoria bancária. A participação de trabalhadores e trabalhadoras negras em cargos de "Gerência", "Direção e Superintendência", comparativamente à participação de trabalhadoras e trabalhadores brancos, também é menor. Dos diversos cargos ocupados pelos trabalhadores e trabalhadoras negras, 17,1% ocupam cargos de "Gerência", "Direção e Superintendência", enquanto que, nos referidos cargos, 19,7% dos trabalhadores e trabalhadoras brancas assumem tais posições<sup>336</sup>.

Entre os trabalhadores que recebem três ou mais promoções ao longo do vínculo de emprego, os brancos também levam ligeira vantagem. A proporção de pessoas brancas promovidas três vezes ao longo do contrato é de 15,5%. Mais de três vezes desde a admissão são 26,9%. A proporção de pessoas negras promovidas três vezes ao longo do contrato é de 14,8%. Mais de três vezes desde a admissão são 24,2%<sup>337</sup>.

Os dados apresentados permitem concluir que a categoria bancária brasileira passa por um processo de redução de número de postos de trabalho, em razão dos processos de reestruturação produtiva, gestão por excelência e revolução tecnológica que marcam a era do capital neoliberal, bem como que, os empregadores reproduzem desigualdades sociais históricas.

Foi deste contexto que emergiram os dados compilados na pesquisa realizada pelo Instituto Defesa da Classe Trabalhadora (IDECLATRA) e o Sindicato dos Trabalhadores Bancários de Curitiba e Região (SEEB Curitiba), as quais servem de objeto de análise neste trabalho. E, só a partir deste contexto é que se pode

<sup>337</sup> FEBRABAN. Ibidem, p. 48.

<sup>&</sup>lt;sup>335</sup> FEBRABAN. Censo da Diversidade 2014..., p. 48.

<sup>336</sup> FEBRABAN. Idem, p. 44.

analisar o fenômeno dos novos métodos de gestão praticados nos bancos brasileiros, que hoje é de absoluta ausência de direitos fundamentais ao meio ambiente sadio e equilibrado, ao trabalho digno e à saúde.

## 2.6. O TRABALHADOR BANCÁRIO NO FUTURO DA ORGANIZAÇÃO BANCÁRIA

A adaptação das instituições financeiras que atuam no Brasil aos novos contextos internacionais e nacionais, apoiou-se em uma reestruturação produtiva baseada principalmente nas inovações tecnológicas, na terceirização, nas fusões e nas privatizações.

Para os trabalhadores bancários, tais processos representam uma reconfiguração da categoria, marcado por desemprego, precarização das condições de trabalho, exigências de novas habilidades profissionais e mudanças na mobilidade da carreira e de remuneração<sup>338</sup>.

A virtualização do dinheiro e as alterações nos hábitos de pagamento ocorridos nas últimas décadas possibilitam identificar a relevância da tecnologia da informação no cotidiano dos clientes e trabalhadores. As instituições financeiras objetivando maior produtividade e competitividade, integraram plataformas de sistemas de informação que viabilizam o fechamento de diversas operações entre bancos, unidades administrativas, agências e demais empresas terceirizadas vinculadas à cadeia produtiva do setor<sup>339</sup>.

Os altos investimentos revelam a importância que a tecnologia assumiu para as instituições financeiras, transformando o setor. Entender os impactos provocados pelo avanço da tecnologia, que transformam tendências em práticas de novos comportamentos consolidados, é essencial para compreender o que acontece no mundo do trabalho bancário.

Com o propósito de apresentar a evolução tecnológica no cotidiano do trabalhador bancário e consequências na organização do trabalho, ao menos em números, utilizar-se-á das pesquisas realizadas pela Federação Brasileira de Bancos - FEBRABAN, denominadas de "Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia

<sup>&</sup>lt;sup>338</sup> FONTES, Paulo et al. **90 anos fortalecendo a democracia:...**, p. 40.

<sup>&</sup>lt;sup>339</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:...**, p. 69.

Bancária 2015"340 e "Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2017"341, da qual, os 17 bancos que responderam aos questionários do estudo representam 91% dos ativos da indústria no país.

As estratégias utilizadas pelos bancos para melhorar e ampliar os canais de comunicação com os clientes, cada vez mais exigentes com a agilidade, qualidade e segurança, importa no uso de novas tecnologias de automação e de comunicação, resultando no desenvolvimento de novos canais, como a internet e o *mobile* banking<sup>342</sup>.

A automação e a informatização no setor bancário têm suas origens na década de 1960. O acontecimento, na época, que se tornou mais expressivo foi o surgimento dos centros de processamentos de dados - CPDs, em 1964. No ano de 1980, há a introdução do sistema *on-line*, com 3 agências no país, sendo que, no ano de 1987, esse número saltou para 3.000 agências *on-line*<sup>343</sup>. Com a implantação dos sistemas *on line*, a natureza do trabalho também se alterou:

[...] o tradicional fluxo de papéis, documentos manipulados e contabilizados no trabalho de escrituração do movimento diário dos bancos, vai sendo substituído por dados armazenados e manipulados em sistemas eletrônicos, baseados em computadores. Informações passam a ser matéria prima dos bancos.<sup>344</sup>

O banco digital, de acordo com a Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária, pode ser definido a partir de cinco dimensões:

- A Consolidação de internet e *mobile banking* como principais canais bancários e alavanca de experiência do consumidor:
- B Evolução dos papéis das agências como canal de serviços e relacionamento com os clientes;
- C Busca da automação e digitalização de processos com alavanca de eficiência operacional;
- D Investimentos e busca constante por segurança das transações;

FEBRABAN. **Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2015.** Disponível em: <a href="https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Relatorio%20-">https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Relatorio%20-</a>

<sup>%20</sup>Pesquisa%20FEBRABAN%20de%20Tecnologia%20Bancária%202015.pdf.>. Acesso em 19/02/2018.

FEBRABAN. **Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2017.** Disponível em: <a href="http://www.ciab.org.br/download/researches/research-2017.pdf">http://www.ciab.org.br/download/researches/research-2017.pdf</a>>. Acesso em 19/02/2018.

<sup>&</sup>lt;sup>342</sup> FEBRABAN. **Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2017**, p. 12

<sup>343</sup> SANCHES, Ana Tércia. Trabalho bancário:..., p. 70.

<sup>&</sup>lt;sup>344</sup> RUFFEIL, Neide Regina Sampaio. **A reestruturação produtiva numa instituição financeira:** novos modos de trabalhar e subjetivar. 2002, p. 201. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Centro de Estudos Gerais - Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2002.

E - Tendência de diversificação dos meios de pagamento para novas plataformas eletrônicas. 345

Em meados da década de 1990, com o avanço da tecnologia, ocorreu a ampliação das inovações em agências e em departamentos, havendo destaque para a popularização dos caixas eletrônicos e o início das operações via internet para os clientes<sup>346</sup>.

Os investimentos em tecnologia da informação, que no ano de 1992 foram na ordem de R\$ 2,7 bilhões, no ano de 2005 passaram para R\$ 4,6 bilhões e, em 2014, perfizeram o montante de R\$ 7,7 bilhões<sup>347</sup>. No ano de 2015, os bancos brasileiros alocaram um valor de R\$ 19,2 bilhões em tecnologia, entre investimentos e despesas<sup>348</sup>. No ano de 2016, os investimentos das instituições financeiras em tecnologia foram no montante de R\$ 18,6 bilhões<sup>349</sup>. Se comparados com a média mundial, os números referentes aos investimentos feitos pelos bancos brasileiros em tecnologia encontram-se no mesmo ritmo.

As novas formas dos clientes se relacionarem com o sistema financeiro foram se consolidando ao mesmo tempo em que as agências foram perdendo espaço para os demais canais, como foi o caso dos caixas eletrônicos, telefone, internet e correspondentes bancários. "Essa mudança no tipo de acesso ao serviço fez 67% das transações bancárias serem realizadas sem atendimento presencial" 350.

Os bancos, ao redesenharem estratégias para canais de relacionamento ao longo dos últimos anos, pretenderam fortalecer um aspecto decisivo para o sucesso no setor: "abrir novas frentes de atendimento, com o objetivo de tornar o consumidor mais próximo, independente e, sobretudo, satisfeito" 351.

Em 2015, o *Mobile Banking* registrou 11,2 bilhões de transações bancárias, demostrando um crescimento significativo de 138% em relação ao ano anterior, quando 4,7 bilhões de operações foram feitas por esse canal. Com isso, no ano de 2015, o mais novo dos canais assumiu a segunda posição de canal preferido pelos clientes brasileiros para transações bancárias, representando o início de uma nova

FEBRABAN. **Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2013.** Disponível em: <a href="https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Pesquisa%20FEBRABAN%20de%20Tecnologia%20Bancaria\_2013.pdf">https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Pesquisa%20FEBRABAN%20de%20Tecnologia%20Bancaria\_2013.pdf</a>. Acesso em 19/02/2018, p. 46.

<sup>&</sup>lt;sup>346</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:...,** p. 71.

<sup>&</sup>lt;sup>347</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Idem,** p. 72.

<sup>&</sup>lt;sup>348</sup> FEBRABAN. **Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2015...**, p. 34.

<sup>&</sup>lt;sup>349</sup> FEBRABAN. **Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2017.**, p. 24.

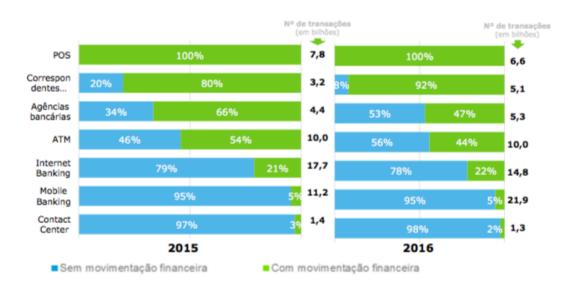
<sup>&</sup>lt;sup>350</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Ibidem,** p. 72-73.

<sup>&</sup>lt;sup>351</sup> FEBRABAN. **Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2015...**, p. 12.

natureza de relacionamento entre os consumidores e suas instituições bancárias. Na liderança, permaneceu, à época, o *Internet Banking*, com 17,7 bilhões de transações realizadas no ano de 2015. Os demais canais estão assim distribuídos na ordem de preferência, de terceiro a sétimo lugar: caixas eletrônicos (ATM); pontos de venda no comércio (POS); agências; correspondentes e *Contact Center*. Todos eles, com exceção dos pontos de venda no comércio (POS), registraram quedas no montante total de transações em 2015, comparado com os resultados do ano anterior<sup>352</sup>.

No ano de 2016, houve alteração na ordem de preferência e o *Mobile Banking* assumiu a primeira posição de canal preferido pelos clientes brasileiros para transações bancárias, ficando o *Internet Banking* com o segundo lugar.

O gráfico abaixo, extraído da "Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2017", demonstra o volume de transações efetuadas por canal de atendimento:



Outro aspecto importante relacionado ao canal de transação bancária, diz respeito ao custo médio por transação (tabela abaixo), demonstrando como o setor financeiro dá preferência às transações realizadas sem atendimento presencial em detrimento das operações efetuadas por um trabalhador na qualidade de mediador da prestação de serviços, o que reforça o forte investimento tecnológico<sup>353</sup>.

Canal de distribuição	Custo por Transação (em US\$)
Agências	1,07
Telefone	0,54

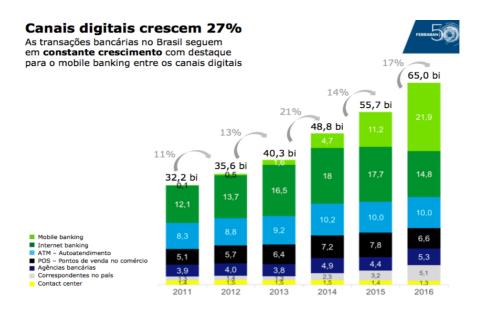
<sup>352</sup> FEBRABAN. Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2015..., p. 13.

<sup>&</sup>lt;sup>353</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:...,** p. 73.

Autoatendimento (caixas eletrônicos)	0,27
Internet Banking	0,01

O universo total de transações bancárias manteve uma curva ascendente no período de 2011 a 2016, atingindo um volume de 55 bilhões em 2016. O aumento foi de R\$ 9,3 bilhões de transações bancárias entre 2015 e 2016<sup>354</sup>.

O gráfico abaixo, estraído da "Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2017", demonstra a evolução da utilização dos canais ao longo do período de 2011 a 2016:



A pesquisa de tecnologia bancária realizada pela FEBRABAN apresenta uma separação no que denomina de transações bancárias: uma classificada "com movimentação financeira" e outra classificada "sem movimentação financeira".

Com relação as transações com movimentação financeira, o maior percentual (51%) em 2016 foi verificado em canais tradicionais (Agências Bancárias, Caixas Eletrônicos (ATM), Correspondentes e *Contact Center*), seguido pelos pontos de venda no comércio (POS), com 29%, e pelos meios digitais (*Internet Banking* e *Mobile Banking*), com 20%<sup>355</sup>.

Observando os números, identifica-se que os canais tradicionais mantiveram a estabilidade de 2011 (52%) para 2016 (51%) e, em contrapartida, os meios digitais

<sup>&</sup>lt;sup>354</sup> FEBRABAN. Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2017..., p. 4.

<sup>&</sup>lt;sup>355</sup> FEBRABAN. **Idem,** p. 15.

apresentaram um movimento de aceleração consistente nos últimos seis anos da pesquisa, passando de 16%, em 2011, para 20% em 2016<sup>356</sup>.

Em relação às transações sem movimentação financeira, apresenta-se uma trajetória de aceleração enquanto os canais tradicionais vêm desacelerando desde 2011. O *Internet Banking* e o *Mobile Banking* cresceram em participação de 60%, em 2011, para 76% em 2016. Já os canais tradicionais passaram de 40% para 24%<sup>357</sup>.

Não há como desconsiderar que a facilidade crescente do acesso a internet contribui para explicar uma sociedade hiperconectada. No Brasil, os usuários da internet ultrapassa metade da população e a questão geracional aponta para o crescimento potencial do uso da internet. "Entre indivíduos de 10 a 15 anos, a proporção de uso é de 75%, e entre 16 a 24 anos, de 77%. Demais idades observam uso menos intensivo, como se pode citar: entre 35 a 44 anos, 47% são usuários, e de 45 a 49, é de 33%"358.

Há outros fatores para explicar o aumento do volume total de transações por canais digitais. Dentre eles, pode-se destacar: primeiramente, o crescimento da funcionalidades e das opções à disposição dos consumidores; segundo, os canais de *Internet Banking* e *Mobile Banking* são mais favoráveis para a realização de transações sem movimentação financeira, em termos de conveniência do canal e liberdade de acesso – o consumidor escolhe que lugar, hora e dispositivo prefere para fazer suas operações; terceiro, o aprimoramento dos sites e dos aplicativos efetuados pelos bancos nos últimos anos, inserindo novas funcionalidades, design mais adequado à usabilidade e maior integração entre os canais (o uso de token, por exemplo, via aplicativo móvel por meio de *smartphones*); quarto, o fator custo, já que a maioria dessas operações não é cobrada. Disponíveis na palma da mão, a poucos toques na tela de um *smartphone*, as transações sem movimentação financeira tornam-se mais acessíveis, o que acaba estimulando o usuário a efetuálas mais vezes do que estava acostumado. Um efeito benéfico é que, pela agilidade e ausência de cobrança, os consumidores tendem a assumir uma postura mais ativa

358 SANCHES, Ana Tércia. Trabalho bancário:..., p. 74.

<sup>&</sup>lt;sup>356</sup> FEBRABAN. **Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2017...**, p. 15.

<sup>357</sup> FEBRABAN. Idem, p. 16.

ao aderir a esses canais, realizando mais transações do que antes, tornando-se mais presentes no relacionamento com seus bancos<sup>359</sup>.

Em termos de crescimento de base, as duas modalidades de canais digitais - *Internet Banking* e *Mobile Banking* - apresentam números expressivos.

No caso do *Internet Banking*, o crescimento total de contas bancárias com acesso ao canal quase dobrou entre 2011 e 2015 – atingindo um total de 62 milhões. Na divisão entre pessoas físicas e jurídicas, o primeiro grupo cresceu 94% no período, enquanto o segundo avançou 75%. Com relação ao *Mobile Banking*, o número de contas habilitadas para uso desse canal cresceu mais de 16 vezes entre 2011 e 2015, de 2 milhões para 33 milhões de contas<sup>360</sup>.

No ano de 2015, as transações bancárias feitas por *Internet Banking* e *Mobile Banking*, somadas, ultrapassaram mais da metade do total, atingindo 54%. No de 2014, as transações realizadas pelos canais preditos corresponderam a 47%. A situação ganha novos contornos ao ampliar a definição de canais digitais para incluir, também, os pontos de venda no comércio (POS), quando a fatia sobe para 69%. O percentual restante corresponde a um grupo formado por agências, caixas eletrônicos, correspondentes e *Contact Center*. E, para a hipótese de ser incluído no grupo que compreende os canais digitais remotos – o que significa colocar ao lado de *Internet Banking* e *Mobile Banking* os caixas eletrônicos, os *Contact Centers* –, há um salto significativo. As transações bancárias corresponderiam a mais de 80%, revelando crescimento de 26%, em 2013, para 73%, em 2015, fato esse que revela o movimento do consumidor brasileiro de depender cada vez menos de estruturas físicas ou contato pessoal para realizar suas transações diárias<sup>361</sup>.

As agências, locais públicos amplamente descentralizados e que concentram aproximadamente 60% de todo o trabalho realizado em um banco de grande porte, é, atualmente, um dos canais menos acessados pelo cliente. A agência, "como um ponto de convergência entre bancos e clientes, mudou sua atuação, assumindo cada vez mais a função de vitrine para a venda de produtos e serviços"<sup>362</sup>.

O atendimento presencial ao público realizado nos terminais de caixa das agências foi substituído por terminais dotados com programas integrados ao sistema

<sup>359</sup> FEBRABAN. Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2015..., p. 15-21.

<sup>360</sup> FEBRABAN. Idem, p. 15.

<sup>&</sup>lt;sup>361</sup> FEBRABAN. **Ibidem**, p. 17.

<sup>&</sup>lt;sup>362</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:...,** p. 79-80.

de informática do banco, permitindo a atuação em *real time*. Com isso, surge a figura do auxiliar de autoatendimento, designado para facilitar e viabilizar o atendimentos dos clientes nas operações realizadas nos caixas eletrônicos localizados nas antessalas das agências<sup>363</sup>.

O atendimento remoto foi intensificado para substituir o que era presencial. As telefonistas passaram a atuar como Operadoras de Teleatendimento nas Centrais Telefônicas, reduzindo o fluxo de chamadas locais, retransmitindo a ligação do cliente para uma agência local apenas na hipótese de não conseguir resolver a demanda<sup>364</sup>.

As inovações tecnológicas também provocaram mudanças no trabalho caracterizado pelo atendimento direto ao cliente (*front office*), conferindo agilidade e uma ampla gama de operacionalidade. *Softwares* sofisticados permitem que os trabalhadores possam manipular inúmeras informações, inclusive, a partir dos acessos realizados pelos clientes no sistema. Além disso, o avanço tecnológico permitiu a ampliação dos centros administrativos e de trabalhos por meio de acesso remoto e *home office*<sup>365</sup>.

As facilidades de conexão entre os bancos e empresas terceirizadas conferidas pela tecnologia, permite ampliar as possibilidades de transferir etapas de trabalho e, por conseguinte, generalizar as áreas terceirizadas<sup>366</sup>.

Com o intuito de demonstrar a difusão da terceirização no setor bancário, utiliza-se do gráfico apresentado por Ana Tércia Sanches, em sua obra "Trabalho bancário: inovações tecnológicas, intensificação de controles e gestão por resultados", obra essa que já tem sido utilizada neste trabalho.

O gráfico demonstra os dados da conta relativa à "Prestação com Serviços de Terceiros", incluída nas despesas operacionais das instituições financeiras que apontam um relevante e contínuo crescimento ao longo dos últimos anos.

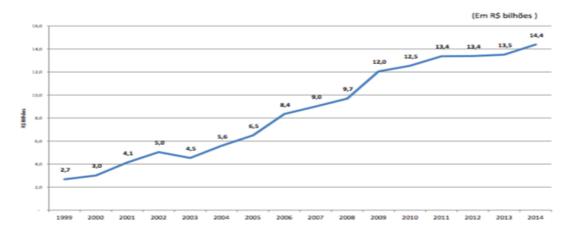
Evolução das Despesas com Serviços de Terceiros dos maiores bancos¹ no Brasil 1999 a 2014²

<sup>365</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Ibidem**, p. 83-94.

<sup>&</sup>lt;sup>363</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:...,** p. 80-82.

<sup>364</sup> SANCHES, Ana Tércia. Idem, p. 82.

<sup>&</sup>lt;sup>366</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Ibidem,** p. 57.



Fonte: Demonstrações financeiras dos bancos.

Notas: (1) Inclui as despesas com serviços de terceiros dos maiores bancos atuantes no Brasil: BB, CEF, Bradesco, Itaú, Unibanco, Banespa, Banco Real, Santander, Safra, Nossa Caixa, HSBC. Vale lembrar que ao longo do período ocorreram diversas fusões e aquisições entre estas instituições e também a incorporação de outros bancos menores. (2) Valores deflacionados pelo IPCA-IBGE

O DIEESE, a partir da análise que realizou dos cinco eixos estratégicos do banco digital destacados pela FEBRABAN, indica três principais tendências que afetarão fortemente o mundo do trabalho nos bancos:

- 1. Redução da quantidade de trabalhadores nas funções diretamente ligadas às transações;
- 2. Redução de trabalhadores nas áreas de back-office ou apoio;
- 3. Mudança no conteúdo do trabalho bancário, uma vez que a agência tradicional se tornará, cada vez mais, um ambiente para realização de negócios para clientes de alta renda.<sup>367</sup>

Na opinião de Ana Tércia Sanches, o modelo denominado "banco do futuro" "não contará com atendimento presencial na função de caixa, apenas gerentes e consultores atenderão clientes que pretendem realizar alguma operação bancária mais sofisticada ou com maior valor transacional"<sup>368</sup>.

Nesse sentido, merece ser mais uma vez destacado o estudo realizado pelo DIEESE a respeito da inovação tecnológica no setor bancário.

Considerando a participação das ocupações em bancos privados, o estudo indica que os escriturários foram os mais atingidos com a reestruturação bancária, com redução de 15.654 postos de trabalho, passando de 20.368 para apenas 4.708 trabalhadores, queda de 77% no período compreendido entre 2003 e 2015. O que significa dizer que a participação dessa ocupação nos bancos caiu de 8,9%, em

<sup>&</sup>lt;sup>367</sup> DIEESE. A inovação tecnológica recente no setor financeiro..., p. 4.

<sup>&</sup>lt;sup>368</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:...,** p. 95.

2003, para 1,8% do total de trabalhadores, em 2015. O número de caixas de banco também apresentou decréscimo significativo, passando de 20,4%, em 2003, para 15,8%, em 2015<sup>369</sup>.

As funções realizadas por escriturários e caixas lidam basicamente com operações de transação e captação nas agências e em apoio às operações bancárias. São as ocupações esvaziadas com a perda da importância das formas tradicionais de atendimento e o aumento da participação dos canais digitais na realização das transações bancárias<sup>370</sup>.

Por outro lado, no mesmo período, observou-se "expansão das funções de gerência e daquelas relacionadas à consultoria de investimentos aos clientes, à venda de produtos financeiros e às operações de crédito, cujo objetivo é dar suporte à área comercial e de negócios do banco"<sup>371</sup>. Entre essas funções, estão a de gerente de contas e a de gerente administrativo.

A função de gerente de contas correspondia a 8,3% do total de trabalhadores nos bancos privados em 2003 e passou para 16% em 2015, o que representou aumento de mais de 25 mil trabalhadores. A função do gerente administrativo teve a participação dobrada neste mesmo período, passando a corresponder a 9,1% do total de empregados, equivalente a 23.852 trabalhadores, em 2015<sup>372</sup>.

Ana Tércia Sanches assinala que:

Nessa perspectiva anunciada, as carreiras com maior valor agregado, normalmente vinculadas ao fechamento de negócios financeiros, tendem a ser preservadas e mais valorizadas, ao passo que outras funções, normalmente vinculadas às carreiras iniciais ou ainda de caráter eminentemente operacional, serão paulatinamente eliminadas.<sup>373</sup>

A evolução tecnológica em que pese possa representar redução de custos operacionais para as instituições financeiras e supostas facilidades para os clientes, também apresentam potencial de provocar inúmeras mudanças no mundo do trabalho bancário, tanto em termos do nível de emprego quanto do conteúdo do trabalho e das formas de controle dos processos, como de fato os números acima

<sup>371</sup> DIEESE. **Ibidem**, p. 14.

<sup>372</sup> DIEESE. **Ibidem**, p. 13-14.

<sup>&</sup>lt;sup>369</sup> DIEESE. A inovação tecnológica recente no setor financeiro..., p. 13-14.

<sup>&</sup>lt;sup>370</sup> DIEESE. **Idem,** p. 13.

<sup>&</sup>lt;sup>373</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:...**, p. 95.

destacados comprovam. O fato de as transações estarem sendo realizadas em um ambiente externo, fora das agências, tende a fragmentar ainda mais a categoria bancária.

# 3. A INCOMPATIBILIDADE DOS MÉTODOS DE GESTÃO DOS BANCOS COM OS DIREITOS DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS

#### 3.1. A CENTRALIDADE DO TRABALHO

No modelo de sociedade em que vivemos, o trabalho representa, ao menos para uma grande parcela da população, o único, senão o principal, meio para obtenção bens essenciais sem os quais não se pode falar em vida com dignidade.

Entretanto, o trabalho não é apenas uma mediação para a subsistência. Sobretudo, representa uma condição de integração do trabalhador em uma coletividade, devendo ter seus direitos, suas garantias fundamentais e sua dignidade plenamente resguardados. O trabalho "é um bem que realiza necessidades essenciais do humano em termos de desenvolvimento da personalidade, de autorrealização, de exteriorização e humanização do mundo, de conquista da saúde, de pertencimento, de aprendizado do viver junto"<sup>374</sup>.

É de essencial importância para esse estudo entender o que o trabalho representa para o indivíduo que trabalha e compreender que o papel exercido pelo trabalho tem se mantido ao longo da história, sendo certo que:

[...] o trabalho não apenas se manteve, como se mantém até hoje, como a base da sobrevivência humana, o ato primário e pressuposto de toda a nossa história. Assumindo novos papeis, não apenas na apropriação da natureza e no desenvolvimento de uma concepção racional sobre ela, o trabalho consolidou a estrutura dos povos e a diferenciação política interna de suas comunidades, assumindo, por fim, no âmbito da sociedade atual, o papel central na constituição das classes sociais que a compõe, sendo que, no interior destas, está a base da formação da identidade de seus indivíduos.<sup>375</sup>

As inúmeras transformações pela qual o trabalho passou ao longo dos anos, não extinguiu sua centralidade. A propósito, Ricardo Antunes:

[...] Essa heterogeneização, complexificação e fragmentação da *classe-que-vive-do-trabalho* não caminha no sentido da sua extinção; ao contrário de *um adeus ao trabalho ou à classe trabalhadora*, a discussão que nos parece pertinente é aquela que reconhece, de um lado, a *possibilidade* da

<sup>&</sup>lt;sup>374</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito fundamental ao trabalho na ordem jurídica brasileira..., p. 997-998.

<sup>&</sup>lt;sup>375</sup> PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20:** taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2010, p. 09.

emancipação *do e pelo trabalho*, como um ponto de *partida* decisivo para a busca da omniteralidade humana.<sup>376</sup>

A respeito da centralidade do trabalho, Ana Magnólia Mendes e Roberto Moraes Cruz afirmam que:

O trabalho vem se tornando cada vez mais central na vida das pessoas. Essa centralidade traz conseqüências paradoxais para a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores. De um lado, o trabalho – como atividade produtiva ontológica -, constituinte da identidade do trabalhador, assume papel essencial para assegurar a saúde. De outro, os contextos nos quais ele se insere podem se caracterizar pela precariedade das condições e pela falta de oportunidades de desenvolvimento profissional, contribuindo para um possível adoecimento dos trabalhadores.<sup>377</sup>

O valor social do trabalho, afirma José Antonio Pancotti, "é subjacente e presente como ideia-centro que norteia o nosso ordenamento constitucional"<sup>378</sup>. Bastaria, pois, "um exame rápido da Constituição para detectar em várias passagens o destaque especial do fator trabalho como fundamento para o desenvolvimento humano, econômico e como base do bem-estar e da justiça sociais"<sup>379</sup>.

Laerte Sznelwar e Seiji Uchida destacam o trabalho "como indutor de saúde, de desenvolvimento profissional, de construtor de relações coletivas, de civilidade e como fomentador da cultura é preciso ter claro que esta atividade humana é central na vida e para o desenvolvimento das sociedades" 380. Trata-se da centralidade do trabalho no campo social. De acordo com Ricardo Antunes:

A história da realização do ser social, muitos já o disseram, objetiva-se através da produção e reprodução da sua existência, ato social que se efetiva pelo trabalho. Este, por sua vez, desenvolve-se pelos laços de cooperação social existentes no processo de produção material. Em outras palavras, o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas.<sup>381</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>376</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?...**, p. 96.

<sup>&</sup>lt;sup>377</sup> MENDES, Ana Magnólia; CRUZ, Roberto Moraes. Trabalho e saúde no contexto organizacional: Vicissitudes teóricas. In: TAMAYO, Alvaro (Org.), **Cultura e saúde nas organizações.** Porto Alegre, RS: Artmed, p. 39-55, 2004. p. 40.

<sup>&</sup>lt;sup>378</sup> PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas..., p. 42.

<sup>&</sup>lt;sup>379</sup> PANCOTTI, José Antonio. Idem, p. 42.

<sup>&</sup>lt;sup>380</sup> SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. Saúde do trabalhador bancário – uma reflexão com base na ergonomia da atividade e na psicodinâmica do trabalho. In: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (Orgs.). **Assédio Moral Organizacional:** as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal 6, 153-164, 2015, p.156.

<sup>&</sup>lt;sup>381</sup> ANTUNES, Ricardo. **Idem**, p. 123.

Além de ser central para a construção da saúde, "o trabalho também é essencial para a produção, pois os resultados de qualidade e produtividade dos serviços dependem daquilo que as pessoas fazem individual e coletivamente"<sup>382</sup>.

Maurício Godinho Delgado também destaca a centralidade do trabalho no sentido de compreender "a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar, social e econômica" 383.

A centralidade também ocorre no campo subjetivo do trabalhador, o que implica em dizer que, não obstante precise trabalhar para prover sua subsistência e de sua família, o trabalhador se realiza, se reconhece, se valoriza pelo trabalho.

Na concepção de Leonardo Vieira Wandelli, o direito do trabalho pouco disciplina sobre o trabalho em si, atentando-se mais às condições de trabalho externas ao próprio trabalhar, atividade essa deixada quase em sua totalidade à mercê do poder de direção do tomador de serviços, de forma que, questões sobre o desenvolvimento da subjetividade pelo trabalho, que condicionam as possibilidades de uma vida digna, passam ao largo do direito do trabalho<sup>384</sup>.

Assim, com apoio nos estudos sobre a subjetividade no trabalho, desenvolvidos pela Psicodinâmica do Trabalho, o autor entende que o trabalhar, "quer se trate de uma atividade assalariada ou graciosa", [...] é mobilizar o seu corpo, a sua inteligência, a sua pessoa para uma produção que detenha valor de uso"385, definição essa que permite concluir que o trabalho tem uma dupla dimensão, sendo uma de "objetivação da inteligência e ordenação do mundo pela atividade produtiva humana", e outra de "subjetivação, pois é através do trabalho que o sujeito se forma ou se transforma revelando-se a si próprio de tal forma que depois do trabalho ele já não é completamente o mesmo do que antes de o ter empreendido"386.

A partir da realidade do trabalhar do sujeito, a Psicodinâmica do Trabalho estuda as relações dinâmicas entre a organização do trabalho e processos de

<sup>386</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**, p. 163.

<sup>&</sup>lt;sup>382</sup> SZNELWAR, Laerte Idal. Prefácio. In: SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). **Saúde dos bancários.** 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil, p. 13-19, 2011, p. 15.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego:** entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2015, p. 31.

<sup>&</sup>lt;sup>384</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho:...**, p. 162.

<sup>&</sup>lt;sup>385</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Idem**, p. 163.

subjetivação, "que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições na organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento"<sup>387</sup>. Para tal disciplina, não há neutralidade do trabalho em face do funcionamento psíquico, da identidade, da saúde mental ou ainda da subjetividade. "É isso que se designa doravante sob o nome de 'centralidade do trabalho' para a subjetividade. Esta expressão afirma que ninguém pode escapar ao impacto do trabalho sobre a saúde mental. Nem mesmo os desempregados"<sup>388</sup>. Nas palavras de Leonardo Vieira Wandelli:

De fato, as pesquisas das ciências clínicas do trabalho nos mostram que o trabalho em sentido concreto, jamais é neutro em relação à saúde psíquica e tem um papel fundamental para a sociedade e o aprendizado político. Ele pode gerar o pior, em termos de opressão, alienação, exploração, de degradação do sujeito, de adoecimento, acidentes e de produção de uma racionalidade que gera cinismo, destrói os vínculos da solidariedade e esvazia a ação pública. Mas ele também é um mediador privilegiado para o melhor, em termos de desenvolvimento da personalidade, conquista da saúde, da autonomia, da formação de vínculos de solidariedade e de aprendizados ético e político.<sup>389</sup>

Portanto, sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, o trabalho não se reduz a uma atividade de produção no mundo objetivo. Ele se consubstancia em uma provação para a subjetividade, a qual pode ser ampliada, engrandecida ou, reduzida ou mortificada. "Trabalhar não é apenas produzir, mas ainda transformar-se a si próprio e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade de provar-se a si mesma, de realizar-se"<sup>390</sup>.

Nesse contexto, importante destacar o pensamento de Chistophe Dejours, segundo o qual a qualidade do trabalho não é alcançada se as prescrições dadas pela organização forem seguidas à risca. Isto porque o "trabalhar é preencher a lacuna existente entre o prescrito e o efetivo", o que é possível por meio do zelo, esse entendido não só "como uma certa forma de inteligência", mas, sobretudo, como "modalidades de mobilização desta mesma inteligência. A inteligência por si

<sup>&</sup>lt;sup>387</sup> CARRASQUEIRA, Flora Allain; BARBARINI, Neuzi. Psicodinâmica do trabalho: Uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. In: **Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUCPR,** Curitiba, v. 5, n. 1, p. 1-19, nov. 2010. Disponível em: <www2.pucpr.br/reol/index.php/JM?dd1=4375&dd99=pdf>. Acesso em 21/02/2018, p. 10.

<sup>&</sup>lt;sup>388</sup> DEJOURS, Christophe. Prefácio. In: WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental...**, p. 13-16, p. 14-15.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito fundamental ao trabalho na ordem jurídica brasileira..., p.998-999.

<sup>&</sup>lt;sup>390</sup> DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, Tomo I.** Sexualidade e trabalho. Tradução: Franck Soudant. São Paulo: Paralelo 15, 2012, p. 33-34.

só não é suficiente, o zelo conota a mobilização, a vontade, até mesmo o desejo de colocar esta inteligência em ação"<sup>391</sup>.

Não somente em atividades consideradas intelectuais, mas também na relação do trabalhador com a máquina haverá a dimensão humana, "aquilo que deve ser ajustado, rearranjado, imaginado, inventado, acrescentado pelos homens e pelas mulheres para levar em conta o real do trabalho"<sup>392</sup>.

A lacuna entre aquilo que foi determinado e o efetivo, no trabalho, nunca é preenchida definitivamente, pois, sobrevêm dificuldades e incidentes imprevistos. O real "se deixa conhecer por aquele que trabalha sob a forma de *fracasso*, como experiência desagradável, dolorosa, ou como sentimento de impotência ou angústia [...]. É sempre *afetivamente* que o real do mundo inicia sua manifestação para o sujeito"<sup>393</sup>.

É necessário, portanto, recorrer a uma inteligência particular para encontrar uma solução para o problema. "Ao mesmo tempo em que se desconhece a discrepância entre o prescrito e o efetivo, se desconhece também que todos os que trabalham devem mobilizar uma inteligência inventiva que é parte integrante do trabalho ordinário". O trabalhar representa uma continua busca, recomeço e encontro de uma solução<sup>394</sup>.

O trabalho apropria-se da subjetividade. Entretanto, "aquele que trabalha adquire não apenas novas habilidades mas ainda descobre em si novos registros de sensibilidade" <sup>395</sup>. Desta maneira, a sua subjetividade se amplia, se transforma. "A provação do trabalho, a provação do real são não apenas a passagem obrigatória para o conhecimento do mundo, essas provações são também por onde a vida é experimentada, revelada a si"<sup>396</sup>.

De acordo com Ana Magnólia Mendes e Carla Faria Morrone, "o ato de produzir permite um reconhecimento de si próprio como alguém que existe e tem importância para a existência do outro, transformando o trabalho em um meio para a estruturação psíguica do homem"<sup>397</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>391</sup> DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, Tomo I...,** p. 38.

<sup>&</sup>lt;sup>392</sup> DEJOURS, Christophe. **O fator humano.** Tradução: Maria Irene Stocco. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999, p. 43.

<sup>&</sup>lt;sup>393</sup> DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, Tomo I...,** p. 39.

<sup>&</sup>lt;sup>394</sup> DEJOURS, Christophe. **Idem**, p. 40.

<sup>&</sup>lt;sup>395</sup> DEJOURS, Christophe. **Ibidem**, p. 179.

<sup>&</sup>lt;sup>396</sup> DEJOURS, Christophe. **Ibidem,** p. 180.

<sup>&</sup>lt;sup>397</sup> MENDES, Ana Magnólia; MORRONE, Carla Faria. Vivências de prazer – sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: FERREIRA, Mario César Ferreira; MENDES,

A partir dessa afirmativa, revela-se o sentido emancipador do direito ao trabalho, primeiramente com a conotação de *liberdade*, "enquanto atividade intencional de transformação do real no curso da qual se dá a descoberta e o desenvolvimento das potencialidades humanas"<sup>398</sup>, e segundo, com a conotação de *autorrealização* da subjetividade.

Nesse ponto, Leonardo Vieira Wandelli, com base nos estudos de Christophe Dejours, afirma que "o trabalho é o mediador privilegiado da estruturação da subjetividade e do aprendizado da convivência"<sup>399</sup>. Logo, "não basta proteger as pessoas dos efeitos deletérios do trabalho. É preciso assegurar as condições pelas quais o trabalho pode desempenhar seu papel constitutivo para o sujeito"<sup>400</sup>.

O trabalho "por mais intelectualizado que seja, jamais se aparta da corporalidade única do sujeito. Não há mobilização psíquica que não implique uma **corporalidade** humana encarada e singular"<sup>401</sup>.

Não obstante alguns autores, como Pietro Barcellona, possam considerar que o trabalho tornou-se "[...] o reino da impersonalidade, da prestação funcional, privada de criatividade e de contribuições significativas", reunido como "diversos fragmentos [...], que se apresentam sempre mais como prestações impessoais absolutamente funcionais e repetitivas"<sup>402</sup>, sob o olhar da psicodinâmica do trabalho, não há como se desassociar o fator humano da relação com o trabalho.

Ser privado de trabalho "é não ter mais a possibilidade de aportar uma contribuição à construção da sociedade. E, por via de consequência, é ser privado de todo reconhecimento social" 403.

A centralidade do trabalho, portanto, permanece presente, compreendendo o trabalho, com todos os seus condicionantes, como elemento transformador e essencial para os sujeitos, estando direto e intrinsecamente ligado a subjetividade, essencial para a autorrealização humana.

Ana Magnólia; OLIVEIRA BORGES, Lívia de. (Orgs.). **Trabalho em transição, saúde em risco.** Brasília: Editora Universidade de Brasília, p. 25-42, 2002, p. 27.

<sup>&</sup>lt;sup>398</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho:...**, p. 59.

<sup>&</sup>lt;sup>399</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Idem**, p. 64.

<sup>&</sup>lt;sup>400</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem,** p. 64.

<sup>&</sup>lt;sup>401</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**, p. 65.

<sup>&</sup>lt;sup>402</sup> BARCELLONA, Pietro. **O egoísmo maduro e a insensatez do capital.** São Paulo: Ícone, 1995, p. 30.

<sup>&</sup>lt;sup>403</sup> DEJOURS, Christophe. Prefácio. In: WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental...**, p. 14.

3.2. A INEXISTÊNCIA DE LAÇOS DE SOLIDARIEDADE, PERTENCIMENTO E COOPERAÇÃO ENTRE PROFISSIONAIS BANCÁRIOS SUJEITOS AOS MÉTODOS NEOLIBERAIS DE GESTÃO DOS BANCOS

Tendo como premissa a centralidade do trabalho, o local de trabalho passa a ser entendido como um dos espaços fundamentais pelo qual se realiza o processo de socialização do indivíduo na sociedade, organizando-se tanto no plano objetivo, quanto no plano subjetivo.

Significa dizer que é por meio da adaptação e integração que "o indivíduo atinge um comportamento que é aprovado pelo grupo e tal condição lhe confere sentimento de pertencimento" <sup>404</sup>.

Christophe Dejours, considerando o fato de que "as situações ordinárias de trabalho não podem ser descritas como justaposições de experiências e de inteligências singulares"<sup>405</sup>, bem assim o fato de que, em geral, trabalha-se para alguém, compreende que o trabalho representa uma relação social, "pois ele se expande em um momento humano caracterizado pelas relações de iniquidade, de poder e de dominação"<sup>406</sup>. Assim, trabalhar significa engajar a subjetividade em um mundo hierarquizado, apresentando-se como meio para experimentar a resistência do mundo social, isto é, "das relações sociais na implantação da inteligência e da subjetividade. O real do trabalho não é apenas o mundo real objetivo, é ainda o real do mundo social"<sup>407</sup>.

O trabalho coletivo, a exemplo do trabalho individual, repousa na inteligência e na mobilização da inteligência. Implica a mobilização das inteligências individuais, cada qual traçando o seu caminho e cada habilidade singularizada, somente sendo "possível se se obtiver a reunião das inteligências singulares para inscrevê-las em uma dinâmica coletiva comum"<sup>408</sup>.

Na esfera individual, a lacuna entre trabalho prescrito e trabalho efetivo é formado pelo binômio tarefa e atividade. Na esfera coletiva, o trabalho prescrito é teorizado como coordenação e o trabalho prescrito como cooperação<sup>409</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>404</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:...**, p. 204.

<sup>&</sup>lt;sup>405</sup> DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, Tomo II...,** p. 36.

<sup>&</sup>lt;sup>406</sup> DEJOURS, Christophe. **Idem**, p. 36.

<sup>&</sup>lt;sup>407</sup> DEJOURS, Christophe. **Ibidem**, p. 36.

<sup>&</sup>lt;sup>408</sup> DEJOURS, Christophe. **Ibidem**, p. 79.

<sup>&</sup>lt;sup>409</sup> DEJOURS, Christophe. **Ibidem**, p. 79.

A coordenação, em um sentido mais geral, é responsável pela divisão das tarefas, atribuições e prerrogativas, o que está atribuído a quem. Nesse sentido, a coordenação corresponde a um exercício do poder<sup>410</sup>.

A cooperação, por sua vez, pressupõe discussões sobre os diferentes modos operatórios, com o objetivo de escolher aqueles que trazem vantagens para a cooperação e rejeitar aqueles que são prejudiciais, ou seja, corresponde a um reajuste consensual da organização tal como foi prescrita<sup>411</sup>. Consentir em cooperar supõe, em certa medida, sob o ponto de vista do engajamento da subjetividade no trabalhar, uma limitação consentida à experiência da inteligência e à expansão da vida singular na atividade. "Trazer sua contribuição e seu consentimento aos acordos normativos em um coletivo implica frequentemente a renunciar à parte do potencial subjetivo individual, em prol do viver junto e da cooperação"<sup>412</sup>.

No âmbito coletivo de trabalho, essa renúncia não é sempre consentida por todos, o que faz surgir conflitos. Aqueles que se recusam a tais limitações, são levados a um sofrimento intolerável, sendo os seus desejos submetidos à provação sem outro entrave que os próprios limites. "O individualismo triunfa então, colocando em xeque o coletivo e a cooperação"<sup>413</sup>.

Esse é o quadro que se vê a partir da crise e da reestruturação do capital na década de 1970, por meio da ofensiva neoliberal, onde a individualidade prevalece sobre o coletivo, afetando, sobremaneira, a identidade da classe trabalhadora, os laços de solidariedade, pertencimento e cooperação.

Expostos diariamente a pressões, intimidações e humilhações, obrigados a se adequarem a uma estrutura, por vezes, autoritária, sujeitos à competição sobrehumana imposta pelas organizações com seus pares, ameaçados de demissão, impedidos de errar e obrigados a perseguir metas de produtividade cada vez mais inalcançáveis. "Essa é a situação que a maioria dos trabalhadores do sistema bancário brasileiro vive hoje, o que compromete tanto sua integridade física como mental, levando, em muitos casos, à ocorrência de graves problemas de saúde"<sup>414</sup>.

Vincent de Gaulejac destaca a diferenciação existente no período fordista, tido como um "modelo hierárquico e disciplinar", para com o período pós-fordista,

<sup>&</sup>lt;sup>410</sup> DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, Tomo II...,** p. 37.

<sup>&</sup>lt;sup>411</sup> DEJOURS, Christophe. **Idem**, p. 81.

<sup>&</sup>lt;sup>412</sup> DEJOURS, Christophe. **Ibidem**, p. 38-39.

<sup>&</sup>lt;sup>413</sup> DEJOURS, Christophe. **Ibidem**, p. 39.

<sup>&</sup>lt;sup>414</sup> BRUNO, Walcir Previtale. Bancários não são máquinas. In: SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). **Saúde dos bancários.** 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil, p. 21-31, 2011, p. 21.

considerado como "modelo da gestão gerencialista". Enquanto que no primeiro modelo as condições de trabalho induziam para uma solidariedade entre os trabalhadores, no segundo, induzem para o individualismo:

No modelo hierárquico e disciplinar, as condições de trabalho eram sem dúvidas penosas, mas a solidariedade entre os empregados atenuava seus efeitos psicológicos. A comunidade dos trabalhadores fornecia um apoio para suportar as obrigações. Essa solidariedade orgânica se enfraqueceu. A tentação do "cada um por si" é mais forte por ter sido encorajada pela corrida ao mérito, a ameaça dos planos sociais, a diversidade dos estatutos, a mobilidade vertical e horizontal e a individualização das remunerações. As reivindicações coletivas são enfraquecidas em favor de um encorajamento à negociação individual das situações. A violência das condições de trabalho desloca-se maciçamente para um nível psicológico.

Os métodos organizacionais introduzidos pelos bancos, com a adoção de avaliações quantitativa e objetiva do trabalho, com a individualização, com a imposição do cumprimento de metas de produtividade por meio de políticas que intensificam o trabalho, estimulam a competição, cooptam os trabalhadores a se engajarem à ideologia patronal, quebram a solidariedade de classe e facilita a exploração.

Zygmunt Bauman discorre uma contundente crítica do capitalismo em sua versão excludente e desumana, sendo a competição entre empregados um fator desestabilizante para o modelo de solidariedade e, por conseguinte, provoca o enfraquecimento da ideia de pertencimento:

As estruturas das empresas capitalistas e as rotinas da mão de obra empregada, cada vez mais fragmentadas e voláteis, não parecem mais oferecer uma estrutura comum dentro da qual uma variedade de privações e injustiças sociais possa (muito menos tende a) fundir-se, consolidar-se e solidificar-se num projeto de mudança. Também não servem como campos de treinamento em que seja possível formar e treinar colunas de combatentes para uma batalha iminente. Não existe um lar óbvio a ser compartilhado pelos descontentes sociais. Com o espectro de uma revolução proletária capitulando e dissipando-se, os ressentimentos sociais estão órfãos. Perderam a base comum sobre a qual era possível negociar e desenvolver objetivos e estratégias comuns. Cada categoria em desvantagem está agora por sua própria conta, abandonada aos próprios recursos e à própria engenhosidade.<sup>416</sup>

A tendência ao trabalho em equipes de produção, na década de 1990, foi dissipada como resposta ao clima de competitividade acirrada. A estratégia de

<sup>416</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Identidade:** entrevista a Benedetto Vecchi / Zygmunt Bauman. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2005, p. 41.

<sup>&</sup>lt;sup>415</sup> GAULEJAC, Vincent de. Gestão como doença social:..., p. 211.

popularização dos grupos de trabalho objetivou o refinamento das formas de obtenção do conhecimento tácito adquirido pelos trabalhadores, ocasião para serem realizados os ajustes necessários no processo produtivo<sup>417</sup>.

As dificuldades do trabalho em equipe no setor bancário são assim retratadas por Lis Andréa Pereira Soboll:

No trabalho bancário, o discurso de trabalho em equipe nem mesmo propicia a prática superficial dessas relações, pois o trabalhador é individualizado de tal forma que seus pares tornam-se concorrentes, inimigos e fonte de ameaças, delineando relações (des)humanas no trabalho, dominada por hostilidade, concorrência, falta de solidariedade e isolamento".

A sociabilidade no ambiente de trabalho bancário é caracterizada pela vulnerabilidade. Na medida em que aumentam as exigências internas derivadas dos novos métodos de gestão por resultados, "ocorrem movimentos cíclicos, tanto de renovação como de redução de quadro funcional, que interferem na disposição dos trabalhadores em manter uma ação mais solidária entre si"419.

A evolução dos métodos de gestão, implementados em diversas instituições financeiras, "com a tendência neoliberal, repousa em princípios que sugerem precisamente o sacrifício da subjetividade em nome da rentabilidade e da competitividade"<sup>420</sup>. Entre os princípios, Christophe Dejours destaca a avaliação quantitativa e objetiva do trabalho e a individualização e o chamamento à concorrência generalizada entre as pessoas.

No primeiro caso, como já visto, se o essencial do trabalhar revela da subjetividade do trabalhador, o que é mensurável não diz respeito ao trabalho. Nesta lógica, tais avaliações "levam a absurdos e a injustiças intoleráveis em relação à contribuição efetiva dos que trabalham"<sup>421</sup>. Ainda, de acordo com esse autor, tal método acaba servindo como meio de intimidação e dominação<sup>422</sup>.

No segundo caso, Christophe Dejours afirma que os contratos por metas, as avaliações individualizadas dos desempenhos, concorrência generalizada entre

<sup>&</sup>lt;sup>417</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:...**, p. 196.

<sup>&</sup>lt;sup>418</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional...**, p. 111.

<sup>&</sup>lt;sup>419</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Idem,** p. 198.

<sup>&</sup>lt;sup>420</sup> DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, Tomo II...,** p. 42.

<sup>&</sup>lt;sup>421</sup> DEJOURS, Christophe. **Idem**, p. 42.

<sup>422</sup> DEJOURS, Christophe. Ibidem, p. 42.

agentes e a precarização das formas de emprego que "levam ao desenvolvimento de condutas desleais entre pares e à ruína das realizações solidárias" 423.

A pressão para cumprimento das metas gera uma relação ambivalente de parceria e rivalidade entre os trabalhadores de forma generalizada no ambiente de trabalho, em que prevalece a corrida individualizada para o mérito e uma cooperação de tipo superficial. Isso porque, a individualidade, quando apurada, pode servir de parâmetros para premiações ou para expor o trabalhador menos produtivo à demissão<sup>424</sup>:

Aos trabalhadores que mantiveram seus postos de trabalho, restou se adaptarem às crescentes cobranças. A nova forma de organização de trabalho baseia-se na avaliação individualizada de desempenho. Assim, não é a equipe, como um todo, que é cobrada. O clima de competição para bater as metas mais altas possíveis transformou os trabalhadores em rivais, adversários. A solidariedade que norteava as relações de trabalho acabou e deu lugar ao isolamento. O sofrimento tornou-se silencioso e banalizado. A quem sucumbir, resta a imagem de que fracassou.<sup>425</sup>

A ascensão na carreira bancária exige estar sempre entre os melhores, ser eficiente em tudo o que faz. Impera a lógica do "cada um por si", sendo a responsabilidade individualizada, como se tudo dependesse deste ou daquele sujeito, de modo a não haver interferências de colegas. Nesse sentido, é possível responsabilizar aquele que não obteve sucesso na sua ação. "Responsabilizar e punir individualmente, assim como, por outro lado, gratificar individualmente, se manifestam como fortes estratégias para impedir o fortalecimento dos coletivos, uma vez que esses estão fortemente ancorados na cooperação"<sup>426</sup>.

As modalidades de organização do trabalho individualizantes, de acordo com Laerte Idal Sznelwar e Seiji Uchida, sempre trazem uma ambiguidade intrínsica:

Ao mesmo tempo que traz um discurso em que o que importa é o sujeito, que ele é o principal *ativo* da empresa e que ele precisa estar sempre progredindo profissionalmente, sempre se qualificando, traz, por outro lado, um risco enorme de fragilização. Esse risco é devido ao isolamento crescente das pessoas. Se meu processo depende do insucesso do outro, por que vou cooperar? Por que vou criar relações de solidariedade? Por que vou me dispor a ajudar um colega ou alguém na hierarquia? Essas

425 BRUNO, Walcir Previtale. Bancários não são máquinas..., p. 23.

<sup>&</sup>lt;sup>423</sup> DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, Tomo II...,** p. 42-43.

<sup>&</sup>lt;sup>424</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:...**, p. 201.

<sup>&</sup>lt;sup>426</sup> SZNELWAR, Laerte Idal; PEREIRA, Luciano. Trajetórias de trabalhadores bancários – entre o sonho e o real do sofrimento patogênico. In: SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). **Saúde dos bancários.** 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil, p. 45-62, 2011, p. 49.

questões perpassam o discurso das pessoas e são frutos de escolhas organizacionais que induzem a isto.<sup>427</sup>

O pagamento de remuneração variável utilizada pelos bancos, em especial, para quitação de valores referente a premiações e/ou Participação nos Resultados, previstos em normativos internos à face do cumprimento de resultados/metas, além de promover a flexibilização dos salários e obter maior adesão dos trabalhadores às políticas organizacionais, provoca a intensificação no ritmo de produção, acirramento da individualidade na relação capital-trabalho e a consequente quebra da solidariedade<sup>428</sup>.

A produtividade da equipe deve observar os parâmetros traçados pelo banco, estabelecendo-se o controle de um trabalhador sobre o outro, à medida que o resultado ruim de um pode afetar o coletivo. "Dessa condição resulta que, ao contrário de obter o fortalecimento de vínculos sociais, convergem relações fragilizadas entre os próprios indivíduos, que afetam a sociabilidade dentro e fora da corporação"<sup>429</sup>.

A subcontratação de trabalhadores por meio do processo de terceirização também interfere e enfraquece a categoria profissional, cria fissuras no pacto social e econômico firmado após anos de luta. "Os subcontratados pelas empresas terceirizadas não se 'enquadram' na mesma categoria profissional dos bancários, por esta ser uma definição que está atrelada à classificação econômica em que atua o empregador"<sup>430</sup>.

Os trabalhadores terceirizados realizam as atividades que eram executadas por empregados bancários, contudo, com jornada de trabalho elastecida, recebendo remuneração inferior, com menos direitos e benefícios, à exemplo daqueles previstos em Convenções e/ou Acordos Coletivos de Trabalho.

O processo de terceirização, nesse contexto, tem sido responsável por incitar a fragmentação entre trabalhadores de grandes instituições financeiras, conforme assinala Ana Tércia Sanches:

Em condições diferenciadas, os trabalhadores, terceirizados e aqueles contratados diretamente pelas grandes corporações, vivenciam experiências que se traduzem na consolidação de uma base social

<sup>&</sup>lt;sup>427</sup> SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. Saúde do trabalhador bancário..., p.163.

<sup>&</sup>lt;sup>428</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:...**, p. 247.

<sup>&</sup>lt;sup>429</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Idem,** p. 201-202.

<sup>430</sup> SANCHES, Ana Tércia. **Ibidem**, p. 62-62.

profundamente dividida e heterogênea, a qual leva a uma maior dificuldade de organização. O aprofundamento da segmentação cria obstáculos à integração dos trabalhadores terceirizados e bancários.

[...]

Desta relação deficitária são observados pequenos conflitos entre os próprios trabalhadores que os distanciam ainda mais. As diferenças de inserção dos terceirizados no ambiente corporativo de trabalho são observadas a olho nu, [...]. Tais diferenças geram sentimentos ambíguos entre os trabalhadores bancários, uma mescla de discriminação e solidariedade. 431

A ideologia "gerencialista" que valoriza a mobilidade e a flexibilidade, aponta Vincent de Gaulejac, transforma não só o modelo de organização das empresas, mas o conjunto de sociedade. "Em um mundo caracterizado pela integração, estratificação, centralização e hierarquização, esse novo modelo introduz a instabilidade, a ruptura, a precariedade e a insegurança"<sup>432</sup>.

A incerteza e a insegurança pela manutenção do posto de trabalho pode resultar em desorientação aos trabalhadores, que ficam incapazes de discernir, inclusive, sobre a própria ética dentro do local de trabalho.

O medo, afirmam Wilson Ramos Filho e Juan Carlos Zurita Pohlmann, é caracterizado, ao mesmo tempo, resultado e razão da vulnerabilidade:

O sofrimento de que não consegue vender seu trabalho leva os que conseguem a encarar a violência no trabalho como algo normal, aumentando a competitividade, como forma de luta pela sobrevivência, e a própria vulnerabilidade, que decorre do isolamento que resulta da competitividade. Manipula-se a insegurança e quebram-se os laços de solidariedade no intuito de se criar uma competitividade interna à produção. A ameaça constante de demissão e precarização de seus direitos a que se sujeitam os trabalhadores os induzem a aceitarem ritmos cada vez mais intensos e condições desumanizantes. 433

Os métodos contemporâneos de gestão organizacional aplicados pelos bancos alteram o comportamento do trabalhador, prevalecendo a individualidade em detrimento do coletivo, isso diante da necessidade de uma satisfação imediata que o individualizará na instituição, seja para manutenção do emprego, seja para obtenção da contrapartida pecuniária.

A crise do individualismo, portanto, se instala na categoria bancária, gerando falta de solidariedade, pertencimento e cooperação entre profissionais, o que acaba por colocá-los como meros objetos do contrato de trabalho, por vezes descartáveis.

<sup>432</sup> GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social:...,** p. 250.

<sup>431</sup> SANCHES, Ana Tércia. Trabalho bancário:..., p. 63-64.

<sup>&</sup>lt;sup>433</sup> RAMOS FILHO, Wilson; POHLMANN, Juan Carlos Zurita. A degradação..., p. 276.

## 3.3. ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES SUBMETIDOS AO MODELO DE GESTÃO NEOLIBERAL

As transformações ocorridas no capitalismo a partir das décadas de 1970 e 1980, como visto, impactam profundamente o mundo do trabalho. Desenvolveu-se um novo processo de reestruturação produtiva. Um processo dotado de novos mecanismos de exploração do trabalhador, que possui como consequências a flexibilização, a informalidade e a profunda precarização das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora.

Parte dos efeitos desse processo materializa-se na relação direta entre trabalho e adoecimentos com nexo laboral, sobretudo aqueles relacionados às lesões osteomusculares e transtornos psíquicos.

O estudo de possíveis consequências do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores não é recente. Ao término da segunda grande guerra, um grupo de pesquisadores, com destaque para Louis Le Guillant, fundou a disciplina Psicopatologia do Trabalho, tendo como objetivo a análise clínica e teórica da patologia mental devida ao trabalho. À época, numerosos pesquisadores entenderam que o trabalho não era causador de efeitos nocivos à saúde mental dos trabalhadores<sup>434</sup>.

Entretanto, tal conclusão não foi aceita de forma unânime pelos pesquisadores. Foi em 1980, na França, com a publicação de "Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail", traduzido no Brasil, em 1987, como "A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho", de autoria de Christophe Dejours, que ocorre mudança na discussão dos efeitos do trabalho sobre o aparelho psíquico. Nessa nova etapa, a Psicopatologia recebe denominação de Psicodinâmica do Trabalho, evidenciando-se a influência da organização do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores, deslocando o foco das patologias relacionadas ao trabalho para o estudo da normalidade, isto é, para a questão de como os

-

<sup>434</sup> ROIK, Anderson; PILATTI, Luiz Alberto. Psicodinâmica do trabalho: uma perspectiva teórica. In: **XXIX Encontro Nacional De Engenharia De Produção.** A Engenharia de Produção e o Desenvolvimento Sustentável: Integrando Tecnologia e Gestão. Salvador da Baía, Brasil, 06 a 09 de outubro de 2009. Disponível em: <a href="http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009\_TN\_STO\_105\_696\_14074.pdf">http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009\_TN\_STO\_105\_696\_14074.pdf</a>>. Acesso em 04/03/2018, p. 3.

trabalhadores conseguem manter certo grau de equilíbrio psíquico apesar das condições precárias a que estão submetidos<sup>435</sup>.

Considerando a centralidade do trabalho para o homem, Christophe Dejours afirma haver uma continuidade entre o funcionamento psíquico no trabalho e fora dele: "a relação subjetiva com o trabalho leva seus tentáculos para além do espaço da fábrica ou do escritório, e coloniza profundamente o espaço fora do trabalho" 436.

O trabalho é sempre um trabalho sobre si e em colaboração com os outros, para superar a resistência do real. O real apresenta resistência impondo constante fracasso, o que é inerente ao trabalho e causa sofrimento. Esse encontro com o real do trabalho não é necessariamente uma experiência infeliz, podendo se transformar, para a subjetividade, em uma exigência psíquica de superação, dando origem ao movimento de inteligência<sup>437</sup>.

O trabalho nunca é restrito ao tempo formalmente designado e tampouco ao conscientemente realizado. Superado o risco de que novos elementos possam levar a subjetividade à desestabilização, em uma arquitetura subjetiva bem-sucedida, mediante a experiência afetiva do real no trabalho, a subjetividade tem chances de revelar-se a si mesma, de transformar-se e engrandecer-se. Em um primeiro momento, há enfrentamento do real subjetivo, "expandindo-se essa experiência para agregar o confronto com o real objetivo e intersubjetivo, que se condensam de forma modelar no mundo do trabalho produtivo e reprodutivo"<sup>438</sup>.

De acordo com Leonardo Vieira Wandelli, "o mecanismo essencial que viabiliza a reapropriação do sofrimento inerente ao trabalho pela subjetividade, em termos de ganho da estabilização da identidade, consiste na dinâmica do reconhecimento"<sup>439</sup>. Prossegue o autor no sentido de que "as expectativas de reconhecimento não só viabilizam a produção. Também do ponto de vista dos trabalhadores, o reconhecimento expressa necessidades do sujeito para a constituição adequada de uma autorrelação consigo e com a comunidade"<sup>440</sup>.

Não ocorrendo esta dinâmica, poderá haver consequências para a psique do trabalhador, com potencial patogênico:

<sup>439</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**, p. 69.

<sup>&</sup>lt;sup>435</sup> ROIK, Anderson; PILATTI, Luiz Alberto. Psicodinâmica do trabalho:..., p. 3.

<sup>&</sup>lt;sup>436</sup> DEJOURS, Christophe. *Addendum.* Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). **Christophe Dejours:** Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, p. 49-106, 2008, p. 103.

<sup>437</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental ao trabalho:..., p. 68.

<sup>&</sup>lt;sup>438</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Idem,** p. 68.

<sup>&</sup>lt;sup>440</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem,** p. 165-166.

Quando esta dinâmica é bloqueada, negando-se ou não se reconhecendo a dimensão real do trabalho realizado, pela ausência das condições sociais e organizacionais necessárias para que ocorra, o sofrimento no trabalho não pode ser mais transformado em prazer e torna-se potencialmente patogênico, podendo levar à descompensação psiquiátrica ou somática. Avulta iminente uma crise no registro da identidade, sem cuja estabilização nenhuma autonomia é possível.<sup>441</sup>

A negação do sofrimento dá lugar a estratégias de defesa individuais e coletivas. Contudo, se permitem "certa estabilidade das subjetividades contra o risco da descompensação psíquica, podem ser extremamente perigosas para a saúde do indivíduo e para a vida social"<sup>442</sup>.

A construção de estratégias individuais defensivas objetiva afastar a preocupação com alguma ameaça decorrente do trabalho, podendo ser estruturada a partir do afastamento do pensamento sobre o perigo, o qual é substituído por outro. Outra estratégia é a de autoaceleração, que consiste em elevar o ritmo para que o pensamento se fixe apenas na cadência da produção, configurando-se em uma anestesia do pensar. Entretanto, diminuído o ritmo o pensamento retorna. A autoaceleração como estratégia individual de defesa é a razão da intensificação do trabalho<sup>443</sup>.

As estratégias coletivas de defesa, por sua vez, são construídas em uma comunidade visando a proteção em face dos efeitos desestabilizadores do confronto com os riscos que são, em primeiro momento, os mesmos para toda a coletividade. Associam condutas paradoxiais sobre assumir os riscos, desprezando-o publicamente, mediante demonstrações ostentatórias de coragem, resistência ao sofrimento, força, invulnerabilidade e virilidade. A estrutura dessa estratégia é complexa e exige a participação de todos<sup>444</sup>.

Christophe Dejours "afirma que as estratégias de defesa participam da perpetuação das situações sobre as quais, justamente, elas têm por princípio combater os efeitos deletérios" 445:

Os constrangimentos organizacionais patogênicos não decorrem da fatalidade. São determinados pelas relações de dominação, das quais não podem ser consideradas apenas como a consequência, são ainda o seu

\_

<sup>&</sup>lt;sup>441</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho:...,** p. 69.

<sup>&</sup>lt;sup>442</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **Idem,** p. 69.

<sup>&</sup>lt;sup>443</sup> DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, Tomo II...,** p. 61-62.

<sup>444</sup> DEJOURS, Christophe. Idem, p. 64.

<sup>&</sup>lt;sup>445</sup> DEJOURS, Christophe. **Ibidem**, p. 65.

instrumento: pois é também pelo viés da organização do trabalho que as relações sociais de estabelecem.

Ao se considerar esses dados sociológicos sobre a divisão social do trabalho, importa reconhecer que as estratégias coletivas e individuais de defesa destinadas, em primeira instância, a proteger a saúde mental, constituem, em segunda instância, poderosos móveis para a servidão voluntária e para a reprodução da dominação. 446

As estratégias defensivas representam os mecanismos utilizados pelos trabalhadores para negar ou minimizar a percepção da realidade que faz sofrer. Favorecem o "equilíbrio psíquico e a adaptação a situações adversas, ao mesmo tempo em que, ao sustentarem uma falsa estabilidade psíquica, podem mascarar o sofrimento e se tornar patológicas"<sup>447</sup>.

A exploração das estratégias de defesa pode ser aplicada pelas empresas para o aumento da produtividade. A frustação e a agressividade resultantes da organização do trabalho são utilizadas especificamente para aumentar o ritmo de trabalho. Nesse contexto, o trabalho não causa o sofrimento, mas é o sofrimento que produz o trabalho. Os limites e as capacidades de cada empregado devem ser respeitados, sob pena de adoecimento<sup>448</sup>.

O sofrimento adquire um significado que vai além do patogênico, contendo também elementos criativos que podem transformá-lo numa potencialidade para o trabalhador<sup>449</sup>. Nesse sentido, o saudável define-se pelo "enfrentamento das imposições e pressões do trabalho que causam a instabilidade psicológica [...]. O patológico implica falhas nos modos de enfrentamento do sofrimento e instala-se quando o desejo da produção vence o desejo dos sujeitos-trabalhadores"<sup>450</sup>.

A relação entre prazer e sofrimento no trabalho está ligada às formas de organização do trabalho, existindo, de acordo com José Roberto Heloani, "uma relação complexa e singular entre as mudanças nos sistemas organizacionais e a vida psíquica"<sup>451</sup>. Assim, trabalhar pode resultar no enfrentamento de situações em que a saúde física e psíquica é colocada em risco.

\_

<sup>446</sup> DEJOURS, Christophe. Trabalho vivo, Tomo II..., p. 65.

<sup>&</sup>lt;sup>447</sup> CARRASQUEIRA, Flora Allain; BARBARINI, Neuzi. Psicodinâmica do trabalho:..., p. 13.

<sup>&</sup>lt;sup>448</sup> DEJOURS, Cristophe. **A loucura do trabalho:...**, p. 103-104.

<sup>449</sup> CARRASQUEIRA, Flora Allain; BARBARINI, Neuzi. Idem, p. 10.

<sup>&</sup>lt;sup>450</sup> MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho..., p. 37.

<sup>&</sup>lt;sup>451</sup> HELOANI, José Roberto. **Práticas organizacionais e sofrimento psíquico:** O que a Psicologia do Trabalho tem a ver com isso? Conferência proferida no Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho - São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008. Disponível em: <a href="http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%202%20-%20Roberto%20Heloani.pdf">http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%202%20-%20Roberto%20Heloani.pdf</a>>. Acesso em 21/03/2018, p. 2.

O grande diferencial da gestão organizacional colocada em prática com o neoliberalismo, como visto, está no fato de que a exploração do trabalho humano está associada à investida na subjetividade humana, isto é, por meio de criação de um ambiente de trabalho que obriga o próprio trabalhador a enganjar-se com o discurso do empregador, utilizando-se de suas potencialidades e subjetividades para gerar mais produtividade e menor resistência.

Para Giovanni Alves, nesse processo o sujeito coletivo de classe é desconstruído, e as dimensões física, psíquica e espiritual do indivíduo são dilaceradas:

[...] o processo de "captura" da subjetividade do trabalhador como inovação sociometabólica tende a dilacerar (e estressar) não apenas a dimensão física da corporalidade viva da força de trabalho, mas sua dimensão psíquica e espiritual, que se manifesta por sintomas psicossomáticos. 452

Os mecanismos utilizados por esse modelo de gestão "interagem com diversos aspectos emocionais do ser humano, como ambição, ganância, egoísmo, medo do fracasso e do desemprego, entre outras questões subjetivas agora engendradas na extração de mais-valor"<sup>453</sup>. Tal processo de desgaste dos trabalhadores provoca prejuízos significativos, de forma que "as doenças do trabalho são um fim quase previsível do ilegal abuso do poder diretivo do empregador" <sup>454</sup>.

A respeito dos efeitos do trabalho, Leonardo Vieira Wandelli afirma que:

[...] o trabalho nunca é neutro, tanto para a subjetividade dos indivíduos, quanto para a política. Sem dúvida, o trabalho tem enorme potencial deletério para a saúde e a autonomia das pessoas, assim como para as práticas de organização social e política. Esta capacidade destrutiva se agudiza com os novos mecanismos de gestão do trabalho introduzidos pelo paradigma da produção flexível, sobretudo os métodos correntes de avaliação individualizada de *performance* e de controle de qualidade total, associados à generalização de formas precárias de contratação do trabalho e de mobilização da subjetividade pela manipulação do medo. 455

455 WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho:...,** p. 63.

-

<sup>&</sup>lt;sup>452</sup> ALVES, Giovanni. **Dimensões da precarização do trabalho:...,** 99.

<sup>&</sup>lt;sup>453</sup> TELES, Gabriela Caramuru; SANTOS, Luiza Beghetto Penteado dos; COZERO, Paula Talita. Assédio moral organizacional e adoecimento de trabalhadores: o caso do HSBC em Curitiba. In: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (Orgs.). **Assédio Moral Organizacional:** as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal 6, p. 51-74, 2015, p. 60.

<sup>&</sup>lt;sup>454</sup> TELES, Gabriela Caramuru et al. Idem, p. 60.

A organização do trabalho exerce sobre o trabalhador uma ação específica, cujo impacto pode ocorrer no corpo físico e/ou no aparelho psíquico, provocando implicações na saúde dos trabalhadores.

Christophe Dejours indica o aumento da produtividade e o agravamento das patologias como decorrentes dos métodos de gestão neoliberais:

As consequências destes princípios organizacionais do trabalho é, de um lado, o aumento extraordinário da produtividade e da riqueza; mas de outro, incluímos a erosão do lugar acordado à subjetividade e à vida no trabalho. O resultado é um agravamento das patologias mentais do trabalho em todo o mundo ocidental, o aparecimento de novas patologias, os suicídios perpetrados no próprio local de trabalho, o que não ocorria, em hipótese alguma, antes do domínio neoliberal, bem como o desenvolvimento da violência no trabalho, o agravamento das patologias de sobrecarga, a exposição das patologias do assédio.<sup>456</sup>

Tem-se que "a moderna organização do trabalho centrada no ideário capitalista e liberal [...], impõe a busca da produtividade à custa da mão de obra humana"<sup>457</sup>, quando então se exige do trabalhador maior produção, responsabilidade, eficiência e melhores resultados<sup>458</sup> "mesmo que a saúde física e mental no ambiente de trabalho não seja respeitada"<sup>459</sup>. A propósito, Giovanni Alves:

O poder da ideologia faz com que as contradições objetivas existentes no trabalho sejam sentidas pelos trabalhadores como traição à empresa, gerando nas pessoas humanas, sofrimento psicológico ou emocional, produzidos pela *culpa* por não conseguirem doar mais de si mesmos. Opera-se, deste modo, a lógica de desmonte das individualidades pessoais da classe, na medida em que os 'fracassos' são individualizados e as próprias pessoas-que-trabalham se culpam por não corresponderem às expectativas<sup>460</sup>.

A organização do trabalho que se utiliza dos novos métodos de gestão, de modo a priorizar e objetivar o lucro a qualquer custo, cria "um quadro de degradação do ambiente de trabalho com consequente ascendência das estatísticas de adoecimento físico e mental dos trabalhadores"<sup>461</sup>.

<sup>460</sup> ALVES, Giovanni. **Trabalho e Neodesenvolvimentismo:...,** p.121.

<sup>&</sup>lt;sup>456</sup> DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, Tomo II...,** p. 43.

<sup>&</sup>lt;sup>457</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. In: **Revista síntese trabalhista e previdenciária.** São Paulo, v. 23, n. 276, p. 24-41, jun. 2012, p. 27.

<sup>&</sup>lt;sup>458</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional..., p. 27.

<sup>&</sup>lt;sup>459</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Idem, p. 27.

<sup>&</sup>lt;sup>461</sup> RAMOS FILHO, Wilson; POHLMANN, Juan Carlos Zurita. A degradação..., p. 268.

A origem desses processos de adoecimento também possuem como pano de fundo "o crescente processo de individualização do trabalho e a ruptura do tecido de solidariedade antes presente entre os trabalhadores" 462. É a quebra dos laços de solidariedade e a incapacidade do acionamento das estratégias coletivas de defesa entre os trabalhadores "que se encontra na base do aumento dos processos de adoecimento psíquico e de sua expressão mais contundente: o suicídio no local de trabalho" 463.

Christophe Dejours e Florence Bègue entendem que o suicídio trata-se de uma mensagem brutal, que versa sobre a solidão que emerge das novas formas de organização e gestão do trabalho:

Que um suicídio possa ocorrer no local de trabalho indica que todas essas condutas de ajuda mútua e solidariedade — que não era nem mais nem menos que uma simples prevenção das descompensações, assumida pelo coletivo de trabalho — foram banidas dos costumes e da rotina da vida de trabalho. Em seu lugar instalou-se a nova fórmu- la do cada um por si, e a solidão de todos tornou-se regra. Agora, um colega afoga-se e não se lhe estende mais a mão. Em outros termos, um único suicídio no local de trabalho — ou manifestamente em relação ao trabalho — revela a desestruturação profunda da ajuda mútua e da solidariedade. 464

Especificamente em relação a um dos métodos de gestão praticado pelos bancos com o intuito de aumentar o lucro, abordado no item 1.5 deste estudo, José Roberto Heloani afirma que, com o transcorrer do tempo, o assédio moral pode gerar patologias nas vítimas, ou seja, nos empregados, à medida que faz com que elas acreditem ser exatamente o que seus agressores pensam, ou desejam: "desatentas, inseguras, incompetentes e frágeis. Em alguns casos, a vítima pode entrar em processo depressivo, prejudicando seu desempenho no trabalho e realizando a profecia induzida por seu algoz". 465

Rúbia Zanotelli de Alvarenga considera que a síndrome de *Burnout* é uma das doenças que acomete os trabalhadores resultantes do assédio moral organizacional, onde há "exigência desequilibrada de metas no ambiente de trabalho

<sup>462</sup> ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. In: Serviço Social e Sociedade. n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf">http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf</a>. Acesso em 21/03/2018, p. 414

<sup>&</sup>lt;sup>463</sup> ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho..., p. 414.

<sup>&</sup>lt;sup>464</sup> DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho:** o que fazer? Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2010, p. 21.

<sup>&</sup>lt;sup>465</sup> HELOANI, José Roberto. Violência Invisível..., p. 59-60.

[...] cria-se um terror psicológico capaz de gerar um esgotamento físico e mental o empregado, influenciando, ainda, no aparecimento de outras enfermidades [...]"466.

No mesmo sentido, isto é, do adoecimento dos trabalhadores em decorrência das novas técnicas de gestão utilizadas pelos empregadores, assevera Wilson Ramos Filho:

[...] o conjunto de consequências para a saúde mental dos trabalhadores decorrentes das novas práticas características do capitalismo gestionário que prescinde de legitimação vem recebendo denominações variadas - como *mobbing*, acosso moral organizacional, síndrome de *burnout*, acosso psíquico empresarial, *bossing*, *bulling*, assédio psicológico institucional ou terror psicológico patronal, dentre outras -, muito embora a mais abrangente seja a de *assédio moral empresarial*, por denotar deliberada postura empresarial ma gestão dos recursos humanos.<sup>467</sup>

[...] Poderão ainda causar não apenas emocionais, como o estresse, a depressão ou a síndrome de *burnout*, mas também doenças de outra natureza, como problemas glandulares, digestivos ou alimentares, como anorexia ou a obesidade.<sup>468</sup>

A pressão realizada pelos gestores do capital pela capacidade imediata de resposta dos trabalhadores às demandas do mercado, cujas atividades passaram a ser ainda mais controladas, assim como a obsessão em eliminar completamente o tempo entendido como não produzido no processo de trabalho, tem transformado o ambiente de trabalho em local de adoecimento<sup>469</sup>.

Intensificação do trabalho, estímulos à competitividade entre os pares, ameaça de demissão, exigência constante de qualificação, características essas do modelo organizacional neoliberal, "fazem parte do cotidiano do trabalhador bancário e são alguns dos fatores responsáveis por quadros de estresse e depressão"<sup>470</sup>.

O sistema de cumprimento de metas aparece "como o grande vilão entre fontes causadoras de estresse e adoecimento. Para o bancário, a meta em si não é o problema, mas sim a pressão extrema para superá-la"<sup>471</sup>. A pressão para superá-las é diária e constante, "mesmo que desvinculadas das necessidades reais do mercado. O cliente não quer comprar, não pode comprar, não precisa comprar o que

<sup>469</sup> ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho..., p. 414.

.

<sup>&</sup>lt;sup>466</sup> ALVARENGA. Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional.... p. 30.

<sup>&</sup>lt;sup>467</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho...,** p. 386-387.

<sup>468</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Idem, p. 390.

<sup>&</sup>lt;sup>470</sup> JACQUES, Maria da Graça Corrêa; AMAZARRAY, Mayte Raya. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma de excelência. In: **Boletim da Saúde**, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 93-105, jan./jun. 2006, p. 95.

<sup>&</sup>lt;sup>471</sup> BRUNO, Walcir Previtale. Bancários não são máquinas..., p. 25.

é oferecido, mas o bancário é obrigado a vender, o que leva a conflitos éticos e morais"472.

O dilema da culpa, de agir em desconformidade com seus valores pessoais e com o que seria o *ethos* profissional, de acordo com Laerte Idal Sznelwar e Seiji Uchida, é fonte de sofrimento patogênico. "Sofrimento esse que se dissimina, que se aprofunda e que traz consigo as consequências do isolamento crescente, da solidão cada vez mais profunda, cujo horizonte pode ser desolador".<sup>473</sup>

As conhecidas lesões por esforços repetitivos e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e, cada vez mais, os distúrbios psíquicos, antes de serem problemas de saúde, se apresentam como consequências de como o trabalhador e o trabalho são vistos por aqueles que possuem poder de decisão nas empresas. Tratar o trabalho como algo simples, abre caminho para que ele seja menosprezado e, sobretudo, "considerado algo que não releva da dinâmica da vida, mas da frieza dos procedimentos e do funcionamento das máquinas. Quando o trabalho não é visto como algo vivo, as pessoas são consideradas como coisas, num processo de reificação do trabalhador" 474.

Identifica-se, pois, que a reestruturação neoliberal da divisão do trabalho está intimamente relacionada com a intensificação do trabalho e deterioração das relações, caracterizando uma evidente precarização do trabalho. As práticas de gestão dos bancos que visam o lucro "a qualquer custo", impostas ao coletivo, provocam efeitos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores.

O reconhecimento desses fatores como tal, evidenciando-se o malefício imposto à saúde por um sistema desenhado essencialmente para a acumulação de capital, representa um primeiro passo para superar o modelo adoecedor.

## 3.4. O CASO DOS BANCÁRIOS EMPREGADOS DO BANCO HSBC BANK BRASIL S.A. – BANCO MÚLTIPLO

Identificados alguns dos métodos de gestão praticados pelos bancos, entre eles, o assédio moral organizacional, é preciso descrever e analisar a pesquisa realizada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de

<sup>473</sup> SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. Saúde do trabalhador bancário..., p. 163.

<sup>&</sup>lt;sup>472</sup> BRUNO, Walcir Previtale. Bancários não são máquinas..., p. 25.

<sup>&</sup>lt;sup>474</sup> SZNELWAR, Laerte Idal. Prefácio. In: SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). **Saúde dos bancários.** 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil, p. 13-19, 2011, p. 14.

Curitiba e Região (SEEB Curitiba) e pelo Instituto Defesa da Classe Trabalhadora (IDECLATRA), para que se possa verificar se os dados e conclusões que aponta denunciam a prática institucionalizada de assédio moral como método de gestão do trabalho bancário, ou não.

O projeto de pesquisa denominado "Métodos de gestão e adoecimento dos trabalhadores: o caso dos bancários do HSBC em Curitiba" foi fruto do esforço conjunto do SEEB Curitiba e do IDECLATRA e foi pensado com o objetivo de pesquisar os efeitos dos novos métodos de gestão sobre as condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores desta categoria.

A pesquisa foi realizada em Curitiba, capital do Estado do Paraná, no ano de 2014, por inúmeros pesquisadores com formações profissionais distintas, os quais imprimiram um caráter interdisciplinar ao trabalho. Os resultados foram consolidados depois de mais de um ano e meio.

Considerando o histórico relatado no capítulo primeiro deste estudo, a pesquisa foi desenvolvida e executada no período em que a organização do trabalho posta em prática a partir do neoliberalismo já estava consolidada nos bancos brasileiros, com relativo êxito no propósito de transformar o trabalhador bancário, capturar-lhe a subjetividade e adaptá-lo à progressiva hegemonização da figura do homem-empresa, calcada no individualismo e na competitividade.

Em 1997, no auge do processo de reestruturação do sistema financeiro brasileiro, o banco inglês HSBC (*Hong Kong and Shangai Banking Corporation*) adquiriu o controle acionário do Banco Bamerindus do Brasil S.A., que estava sob intervenção do Banco Central do Brasil. Banco múltiplo, de varejo, com grande carteira de clientes e ampla rede de agências e departamentos, o Banco Bamerindus do Brasil S.A. mantinha a sua sede administrativa em Curitiba, no Estado do Paraná. O banco HSBC manteve, em princípio, a estrutura operacional em que aproximadamente 5.000 (cinco mil) trabalhadores executavam seus contratos de trabalho<sup>475</sup>.

68%20Sistema%20financeiro%20brasileiro%20reestrutura%C3%A7%C3%A3o%20recente%2C%20c omparacoes%20intern%20e%20vulnerabilidade%20a%20crise%20cambial.%20\_P\_BD.pdf>. Acesso em 20/02/2018, p. 22.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>475</sup> PUGA, Fernando Pimentel. **Sistema financeiro brasileiro:** reestruturação recente, comparações internacionais e vulnerabilidade 'a crise cambial. Disponível em: <a href="https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/13510/1/Td-">https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/13510/1/Td-</a>

A poluição ambiental, o sofrimento e o adoecimento passaram a marcar a rotina dos trabalhadores do banco HSBC, os quais começaram a denunciar esse processo estrutural de degradação do trabalho à entidade sindical.

O momento comum dessas denúncias, muito em razão do medo decorrente do desemprego e subemprego crescentes na categoria, sempre foi o da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

A legislação brasileira, mais especificamente o artigo 477, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil 1943)<sup>476</sup>, previa que, nas hipóteses em que os contratos de trabalho tenham mais de doze meses de duração, seja qual for a modalidade de extinção do vínculo de emprego, a terminação do contrato deve ser submetida ao sindicato da respectiva categoria profissinal para homologação e verificação do pagamento das indenizações e parcelas salariais devidas.

Nas homologações, as denúncias obreiras de degradação do ambiente de trabalho, principalmente em razão de metas abusivas; cobranças exageradas por resultados; produtividade e alta *performance*; intensificação desmedida do trabalho; sobrecarga de trabalho e abuso do poder diretivo do empregador, dentre outras condutas que caracterizam, de acordo com os termos da Organização Mundial de Saúde e a Organização Internacional do Trabalho, riscos psicossociais relacionados ao trabalho<sup>477</sup>, passaram a ser catalogadas pelo Sindicato.

Desde o ano de 2008, nos atos de homologação das extinções contratuais, o SEEB Curitiba pede aos trabalhadores que preencham um documento denominado "Ficha de informação para homologação" em que o empregado tem a oportunidade de relatar, livre e espontaneamente, problemas de saúde que porventura tenha experimentado no curso do contrato de trabalho.

Tal providência permitiu ao Sindicato dos Bancários, depois de quase uma década, construir um grande banco de dados com o registro de relatos de adoecimento de milhares de bancários da cidade de Curitiba.

Uma das primeiras e importantes medidas tomadas pela entidade foi tentar compreender por que os trabalhadores apresentavam tantas queixas de doenças laborais? Quais poderiam ser as causas desses males? Teria a organização do

<sup>&</sup>lt;sup>476</sup> Com a aprovação, pelo Congresso Nacional, da Lei n. 13467/2017, o § 1º do artigo 477, da CLT, foi revogado. A Lei em referência entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017.

<sup>&</sup>lt;sup>477</sup> A respeito do conceito, características e controle dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, remete-se ao Informe do Comitê Misto OIT-OMS sobre medicina do trabalho de 1984, denominado "Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención". (OIT-OMS 1984).

trabalho relação direta com a evidente poluição ambiental denunciada pelos trabalhadores?

Para sanar esses e outros questionamentos, a realização de pesquisas a respeito da organização do trabalho bancário em Curitiba, bem como a respeito dos métodos de gestão de mão de obra bancária e seus reflexos no meio ambiente laboral e na saúde dos trabalhadores, tornou-se indisipensável.

Os dados que serão abaixo enunciados estão lançados na pesquisa que segue anexa ao presente trabalho e que foi publicada em livro intitulado "Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos".

No período compreendido entre os anos de 2008 e 2013, 3.904 trabalhadores foram dispensados pelo banco HSBC. Das 3.904 homologações de terminação do contrato de trabalho que foram levadas a cabo no sindicato, extraemse dos dados colhidos na pesquisa que em 1.476 homologações os trabalhadores referiram problemas de saúde, o que corresponde a 37,8% do universo total<sup>478</sup>.

Agrupados por setores em que trabalhavam, por cargos em que estavam lotados, por sexo e por tempo de contrato de trabalho, é possível ver quais os grupamentos de trabalhadores e trabalhadoras que mais referiram problemas de saúde no momento da homologação.

Nos agrupamentos por local de trabalho, denota-se que os trabalhadores que mais referiram problemas de saúde foram os operadores de teleatendimento lotados nos departamentos de teleatendimento do banco HSBC, nominados como Telebanco, *Call centre*, Cobrança e SAC, dentre os quais, 60,3% referiram algum problema de saúde. Nos demais locais de trabalho, os índices tabulados também são substancialmente altos: 44,2% dos trabalhadores em agência e 32% dos trabalhadores em departamentos<sup>479</sup>.

Por gênero, as mulheres referiram mais problemas de saúde nas homologações que os homens, sendo que 44% delas referiram algum distúrbio, enquanto 25,9% deles o fizeram<sup>480</sup>.

Por fim, no agrupamento de trabalhadores por tempo de contrato de trabalho, os que mais relataram problemas de saúde foram os que detinham entre 6 e 10 anos de contrato; seguidos por aqueles com mais de 10 anos de vínculo e,

.

 <sup>&</sup>lt;sup>478</sup> ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (Orgs.). **Assédio Moral Organizacional:** as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal 6, 2015, p. 201.
 <sup>479</sup> ALLAN, Nasser Ahmad et al. **Idem,** p. 202.

<sup>&</sup>lt;sup>480</sup> ALLAN, Nasser Ahmad et al. **Ibidem**, p. 202.

sucessivamente, por aqueles com mais de 3 e menos de 5 anos de contrato; mais de 1 até 2 anos de emprego e, por último, os trabalhadores com menos de 1 um ano de trabalho<sup>481</sup>.

No universo dos 1.476 trabalhadores que referiram algum problema de saúde, a maioria (769, ou 52,1%) citou o estresse como problema recorrente. Em segundo lugar apareceu a depressão (38,1%)<sup>482</sup>.

O que também se pode observar dos dados colhidos na pesquisa é que as denominadas lesões por esforços repetitivos (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT) continuam presentes no meio ambiente de trabalho bancário, especialmente nas áreas operacionais e de teleatendimento, funções que executam tarefas e atividades que exigem esforços repetitivos.

Aprofundando o recorte, os pesquisadores responsáveis pela compilação e tabulação das informações constantes das fichas de informações para homologação (anexo), concluíram que o estresse é o problema mais percebido em todos os locais de trabalho, porém, é mais referido entre os trabalhadores do telebanco. O mesmo acontece com a depressão.

Os problemas de saúde referidos pelos trabalhadores no momento da homologação da rescisão contratual, também podem ser agrupados segundo a sua natureza e local da execução do contrato.

Foi o que fizeram os pesquisadores que os organizaram em três grandes grupos: i) distúrbios osteomusculares; ii) doenças de natureza mental ou ou psíquica e iii) doenças psicossomáticas ou crônicas.

Da tabulação dos dados a partir dessa classificação, concluiu-se que os problemas de saúde de natureza mental/psíquica superam os problemas de natureza osteomusculares, bem como os psicossomáticos ou crônicos.

É o que se observa da tabela a seguir:

Problemas de Saúde Agrupados Segundo a Natureza da Doença, por Local de Trabalho

<sup>&</sup>lt;sup>481</sup> ALLAN, Nasser Ahmad et al. **Assédio Moral Organizacional:...**, p. 202.

<sup>&</sup>lt;sup>482</sup> ALLAN, Nasser Ahmad et al. **Idem,** p. 203.

	AGÊNCIA	DEPARTAMENTO	TELEBANCO *	TOTAL
OSTEOMUSCULARES	64,2%	66,8%	67,2%	66,4%
MENTAL / PSIQUICAS	67,7%	63,9%	72,5%	67,0%
PSICO SOMÁTICAS / DOENÇAS CRÔNICAS	33,1%	34,8%	37,5%	35,2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Tabela percentual de coluna (respostas múltiplas)

Na tabela abaixo transcrita, observam-se os problemas de saúde agrupados segundo a natureza da doença, por cargo ou função. Entre os caixas e técnicos os problemas mais referidos são de natureza osteomuscular. Já entre os cargos de gerência e os operadores (que são majoritariamente operadores do telebanco), os problemas mais referidos são de natureza mental/psíquica:

Problemas de Saúde Agrupados Segundo a Natureza da Doença, por Cargo ou Função

	OSTEO	MENTAL	CRÔNICAS	TOTAL
CAIXA	78,6%	66,1%	23,2%	100,0%
TÉCNICO	79,3%	61,7%	29,0%	100,0%
ASSISTENTE	50,0%	61,1%	5,6%	100,0%
GERENTE / SUBGERENTE	53,2%	72,9%	41,5%	100,0%
ANALISTA	67,8%	62,9%	37,1%	100,0%
OPERADOR	68,9%	74,3%	39,9%	100,0%
COORDENADOR / SUPERVISOR	65,7%	65,7%	29,9%	100,0%
OUTROS	57,2%	60,2%	30,1%	100,0%
TOTAL	66,4%	67,0%	35,2%	100%

Tabela percentual de LINHA (respostas múltiplas)

Fonte: SEEB Curitiba e IDECLATRA (2015)<sup>483</sup>

Dentre os dados compilados e tabulados a partir da análise das "fichas de informações para homologação" preenchidas pelos trabalhadores no momento do desligamento, os mais relevantes, para os fins dessa pesquisa, são os mencionados acima.

Embora sejam ilustrativos da relação doença e trabalho bancário, para que se tenha uma visão panorâmica da organização laboral adotada pelo HSBC, dos riscos psicossociais decorrentes dos métodos de gestão utilizados por este banco e das reais condições ambientais de trabalho a que são submetidos os bancários por

<sup>483</sup> ALLAN, Nasser Ahmad et al. **Assédio Moral Organizacional:...**, p. 209.

<sup>\*</sup> TELEBANCO / CALL CENTER / COBRANÇA / SAC

ele empregados, é preciso somar aos resultados dessa etapa da pesquisa, os dados compilados a partir da análise dos processos judiciais.

Na segunda etapa da pesquisa, constatou-se o ajuizamento de 1.587 ações trabalhistas ajuizadas por empregados e ex-empregados do banco HSBC, em face desse, em Curitiba, ao longo dos anos de 2011 e 2013. Esse universo corresponde à totalidade das ações movidas, em Curitiba, em face do referido banco, no citado período<sup>484</sup>.

Como nem todas as ações tinham por objeto pedidos de reparação de danos ou de nulidade de dispensa em razão de práticas assediosas ou atos ilíticos atrelados à gestão e à organização do trabalho, a opção foi por focar a análise nos processos que indicavam pedido de indenização por danos morais.

Os critérios e o método utilizados para definir os processos que comporiam a amostra útil à pesquisa foram os seguintes: separação dos processos ajuizados nos anos de 2011, 2012 e 2013, com vistas a analisar as reclamatórias mais recentes e considerando duas hipóteses: a) o aprofundamento do assédio e sua naturalização como método de gestão no espaço de trabalho nos últimos anos; b) o aumento dos pedidos de indenização que têm como causa assédio moral na prática da advocatícia trabalhista. Realização de uma primeira triagem, buscando-se identificar reclamatórias trabalhistas individuais que tenham como reclamantes empregados submetidos aos métodos de gestão do HSBC; na segunda triagem, selecionaram-se todos os processos judiciais nos quais constava pedido de indenização por danos morais<sup>485</sup>.

Excluindo os processos que não respeitavam os referidos critérios, restaram como objeto de interesse da pesquisa um total de 893 ações trabalhistas, de 1.587 ações, o que correspondia a pouco mais de 56% do universo total de ações propostas em face do banco no referido período<sup>486</sup>.

O universo de ações judiciais pesquisadas permitiu identificar, comparar, sistematizar e visibilizar, em razão das narrativas dos fatos constantes nas petições inicias das reclamatórias trabalhistas, práticas de gestão adotadas pelo banco HSBC, as quais se enquadram nas descrições de riscos psicossociais relacionadas ao trabalho, catalogadas pela Organização Mundial de Saúde.

-

<sup>&</sup>lt;sup>484</sup> ALLAN, Nasser Ahmad et al. **Assédio Moral Organizacional:...**, p. 213-214.

<sup>&</sup>lt;sup>485</sup> ALLAN, Nasser Ahmad et al. **Idem,** p. 214-215.

<sup>&</sup>lt;sup>486</sup> ALLAN, Nasser Ahmad et al. **Ibidem**, p. 213.

Dos dados extraídos das ações, os riscos psicossociais apontados foram os seguintes:

Métodos de Gestão Assediosos (Ações com Referência de Dano Moral)

	2011	2012	2013	TOTAL
precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho	67,2%	73,6%	75,7%	72,7%
altos níveis de pressão por tempo	48,2%	59,9%	63,0%	57,9%
sobrecarga ou pouca carga	52,2%	57,0%	57,5%	55,9%
continuamente sujeito a prazos	45,3%	52,8%	59,9%	53,6%
ritmo de trabalho	50,2%	53,5%	50,0%	51,2%
insegurança no trabalho	39,7%	49,6%	51,4%	47,6%
metas abusivas	45,7%	43,3%	47,8%	45,8%
ambiguidade de papéis	34,0%	40,1%	38,1%	37,6%
ameaça de demissão	30,0%	37,3%	37,6%	35,4%
exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado	30,4%	21,8%	30,1%	27,5%
baixos níveis de apoio para a solução de problemas	27,5%	18,3%	18,2%	20,8%
falta de pausa para recuperação	<u>15,0%</u>	20,5%	<u>26,0%</u>	20,7%
controle do uso do banheiro	17,4%	17,6%	16,6%	17,1%
condições ambientais ruins	23,1%	14,1%	12,2%	15,8%
estorno de comissão	2,5%	7,5%	13,8%	8,5%
discriminação (deficiência, religião, doença)	9,6%	8,6%	4,4%	6,9%
isolamento físico ou social	12,1%	7,0%	2,2%	6,5%
exposição vexatória por produtividade	6,3%	4,5%	3,6%	4,5%
subutilização de habilidades	7,7%	4,9%	1,1%	4,1%
conflito interpessoal (meritocracia, competição)	7,3%	2,5%	1,4%	3,4%
estagnação da carreira e incerteza	3,2%	3,9%	2,8%	3,2%
falta de apoio social	5,3%	2,5%	2,2%	3,1%
falta de controle da carga de trabalho	2,8%	3,9%	2,5%	3,0%
alto nível de incerteza	5,7%	1,8%	1,4%	2,7%
humilhação na demissão	4,2%	3,0%	1,1%	2,5%
demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal	3,2%	1,4%	2,2%	2,2%
invasão da vida privada	3,8%	2,2%	1,1%	2,1%
comunicação fraca	4,0%	1,4%	0,6%	1,8%
uso de fantasia	0,8%	3,4%	1,4%	1,8%
sinalização quando ausente	2,9%	2,2%	0,6%	1,7%
promessa frustrada	1,3%	3,0%	1,1%	1,7%
horários imprevisíveis	0,8%	1,1%	1,4%	1,1%
exigência de prática ilícita	0,8%	0,7%	0,8%	0,8%
exigência superior às habilidades	1,7%	0,7%	0,0%	0,7%
TOTAL	247	284	362	893

Tabela percentual de coluna - respostas múltiplas

Elaboração: SEEB Curitiba e IDECLATRA (2015) 487

Observar-se que o fator de risco psicossocial mais denunciado pelos trabalhadores em suas ações trabalhistas é a precariedade das relações com os superiores ou entre os colegas de trabalho, o que guarda íntima relação com a racionalidade competitiva e individualista, que, dito, são fatores para desconstruir os a solidariedade, o pertencimento e a cooperação entre os trabalhadores bancários, além de degrar o meio ambiente laboral.

Outros riscos psicossociais habitualmente citados pelos empregados e exempregados do banco HSBC em suas reclamatórias trabalhistas, estão intimamente

<sup>487</sup> ALLAN, Nasser Ahmad et al. **Assédio Moral Organizacional:...**, p. 224.

atrelados à organização do trabalho bancário posta em prática a partir do neoliberalismo. São riscos relacionados: i) ao controle, à disciplina e à docilização dos trabalhadores; ii) à intensificação do trabalho; iii) ao medo do desemprego e do subemprego; iv) ao aumento desmedido da produtividade e do lucro e v) ao fomento da competitividade e ao individualismo, tipicamente neoliberais.

Das ações judiciais também foi possível extrair, compilar e tabular dados a respeito dos problemas de saúde referidos pelos trabalhadores bancários como doenças relacionadas ao trabalho, tendo sido constatado que as doenças mentais/psíquicas são as mais referidas pelos trabalhadores, com destaque para a depressão e o estresse. As doenças osteomusculares continuam presentes na realidade bancária.

Na tabela que segue, os pesquisadores já tabularam as doenças referidas pelos trabalhadores, considerando as suas respectivas naturezas (doenças mentais/psíquicas; doenças osteomusculares e doenças crônicas):

Problemas de Saúde Referidos – Ações com Referência de Dano Moral

	2011	2012	2013 T	OTAL
DOENÇAS MENTAIS/PSÍQUICAS	<u>29,6%</u>	29,9%	<u>31,5%</u>	<u>30,5%</u>
depressão	19,0%	21,1%	25,1%	22,2%
estresse	16,2%	12,3%	13,3%	13,8%
ansiedade	6,1%	7,0%	7,5%	6,9%
sindr-pânico	6,5%	4,2%	7,2%	6,0%
insônia	4,5%	7,4%	3,9%	5,2%
sindr-burnout	3,2%	1,8%	2,8%	2,6%
DOENÇAS OSTEOMUSCULARES	<u>17,8%</u>	<u>17,3%</u>	<u>16,6%</u>	<u>17,1%</u>
ombro	12,1%	12,7%	12,2%	12,3%
punho	8,5%	8,1%	9,1%	8,6%
braço-antebraço	6,5%	5,3%	5,0%	5,5%
coluna	3,2%	3,5%	6,6%	4,7%
cotovelo	4,5%	4,6%	3,9%	4,3%
mãos	3,2%	3,2%	2,5%	2,9%
dedos	1,6%	1,4%	0,8%	1,2%
DOENÇAS CRÔNICAS	<u>8,9%</u>	<u>10,6%</u>	<u>7,7%</u>	<u>9,0%</u>
probl-cardiovasculares	2,4%	4,6%	3,3%	3,5%
cefaléia	2,0%	4,6%	1,4%	2,6%
probl-gastro-intestinais	2,0%	4,2%	1,1%	2,4%
hipertensão	2,0%	2,5%	2,2%	2,2%
arritmias-cardíacas	0,4%	3,2%	1,1%	1,6%
audição	1,2%	0,4%	1,7%	1,1%
VOZ	1,6%	0,4%	0,3%	0,7%
visão	0,4%	0,0%	0,0%	0,1%
TOTAL	247	284	362	893

Tabela percentual de coluna; respostas múltiplas.

Elaboração: SEEB Curitiba e IDECLATRA (2015) 488

<sup>488</sup> ALLAN, Nasser Ahmad et al. **Assédio Moral Organizacional:...,** p. 225.

Os dados compilados e tabulados a partir dos processos judiciais analisados pelos pesquisadores reforçam a conclusão de que o banco HSBC se utilizou, enquanto esteve no Brasil<sup>489</sup>, de método de gestão descritos no item 1.5 deste estudo, cujos objetivos eram, fundamentalmente, ampliar a produtividade, o lucro, a competitividade e o controle dos trabalhadores, em detrimento de direitos humanos fundamentais como o direito ao ambiente de trabalho sadio e equilibrado, à saúde e ao trabalho digno.

Dados oficiais da previdência social brasileira a respeito da realidade dos trabalhadores bancários em todo o país reforçam a evidente degradação ambiental visibilizada no caso dos bancários do HSBC em Curitiba.

A pesquisa realizada pelo SEEB Curitiba e IDECLATRA também apontadou dados estatísticos a respeito dos afastamentos previdenciários por parte dos bancários - em gozo de auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário, que são espécies de pensionamento provisório e temporário, pagos aos segurados inaptos ao trabalho, sendo, no último caso, em razão de acidente de trabalho ou doença ocupacional (artigos 18 a 21 da Lei n. 8.213/1991<sup>490</sup>), os quais denunciam um quadro de sofrimento e adoecimento crescente da categoria.

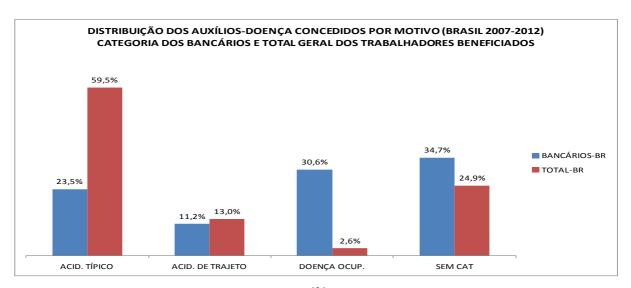
Quando se compara a realidade estatística dos afastamentos previdenciários dos trabalhadores bancários com os afastamentos de mesma natureza de todas as categorias profissionais, o quadro de degradação do ambiente de trabalho e da saúde do trabalhador bancário se mostra bastante grave.

O gráfico abaixo sintetiza com clareza as diferenças das modalidades de afastamentos previdenciários que acometem os trabalhadores bancários e os trabalhadores das demais categorias:

Distribuição dos Auxilios Doença Concedidos por Motivo (2007-2012)

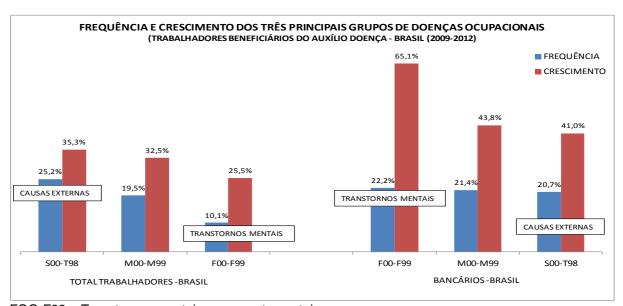
<sup>490</sup> À Lei n. 8.213 de 24 de Julho de 1991 dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência e dá outras providências. Disponível em: <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/l8213compilado.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/l8213compilado.htm</a>. Acesso em 07/02/2018.

<sup>&</sup>lt;sup>489</sup> Em 2016, o Grupo HSBC se desfez de suas operações no Brasil e alienou o controle acionário do HSBC Bank Brasil S.A. – Banco Múltiplo, para o Banco Bradesco S.A., segundo maior banco privado brasileiro, fato noticiado pelo Banco Central do Brasil em abril de 2016. Disponível em: <a href="http://www.bcb.gov.br/htms/estabilidade/2016\_04/refTran.pdf">http://www.bcb.gov.br/htms/estabilidade/2016\_04/refTran.pdf</a>>. Acesso em 25/02/2018.



Elaboração: SEEB Curitiba e IDECLATRA (2015) 491

De acordo com os dados do INSS, entre os anos de 2009 e 2012, as causas de afastamentos mais frequentes e que tiveram o maior crescimento entre os bancários foram os transtornos mentais e comportamentais. Nesse intervalo o número de afastamentos por tais doenças cresceu 65,1% entre estes profissionais. No comparativo com as demais categorias de trabalhadores, esse percentual de aumento, neste espaço de tempo, não encontra paralelo. É o que se infere do gráfico a seguir:



FOO-F99 = Transtornos mentais e comportamentais M00-M99= Doença do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo S00-T98= Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causa externa

Elaboração: SEEB Curitiba e IDECLATRA (2015) 492

\_

<sup>&</sup>lt;sup>491</sup> ALLAN, Nasser Ahmad et al. **Assédio Moral Organizacional:...,** p. 241.

Por fim, um último conjunto de dados que denuncia a precariedade do ambiente de trabalho bancário no Brasil, de acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência Social, diz respeito ao número de suicídios cometidos pelos bancários.

Ao se destacar os dados relacionados ao número de mortes autoprovocadas na categoria bancária, se percebeu que o número de casos de suicídios entre estes trabalhadores não é desprezível. No Brasil, de acordo com as fontes oficiais, "ocorreram 56 mortes autoprovocadas (suicídios) de bancários, o que corresponde a 0,79% do total das mortes registradas na categoria" 493.

Especificamente no Paraná e em Curitiba, os dados são alarmantes. Das treze mortes autoprovocadas no Estado do Paraná entre os anos de 2006 e 2013, sete ocorreram em Curitba:

Casos de Morte Autoprovovada entre Bancários por Município Paranaense (2006 – 2013)

ESTADO	CASOS	(%)
CURITIBA	7	53,8%
MARINGÁ	1	7,7%
APUCARANA	1	7,7%
NOVA ESPERANÇA	1	7,7%
PONTAL DO PARANÁ	1	7,7%
CAP. LEONIDAS MARQUES	1	7,7%
SÃO MIGUEL DO IGUAÇU	1	7,7%
TOTAL	13	100,0%

Fonte: Ministério da Saúde

Elaboração: SEEB Curitiba e IDECLATRA (2015)

Os dados apresentados corroboram a tese, defendida por estudiosos dedicados ao tema, no sentido de que os métodos de gestão adotados por grandes bancos brasileiros são determinantes para o aumento dos casos de adoecimento mental no âmbito da categoria bancária, inseridos à moderna lógica capitalista, conforme destaca Elisabeth Zulmira Rossi:

No caso específico do trabalho bancário, constata-se o agravamento brutal das patologias do trabalho, entre elas a LER/Dort, que estão associadas às transformações introduzidas na organização do trabalho: informatização e terceirização das tarefas, a desestruturação do tempo de trabalho que leva à intensificação da jornada; ainda, às novas formas de gestão (reengenharia, qualidade total e outras de inspiração pós-taylorista) e avaliação de desempenho, ao acirramento da competitividade entre os

.

<sup>&</sup>lt;sup>492</sup> ALLAN, Nasser Ahmad et al. **Assédio Moral Organizacional:...**, p. 243.

<sup>&</sup>lt;sup>493</sup> ALLAN, Nasser Ahmad et al. **Idem,** p. 246.

pares, ao medo de desemprego, às exigências por mais qualificação, à precarização do trabalho, à pressão do cliente, à alta demanda por cumprimento de metas de produtividade.<sup>494</sup>

A pesquisa permite concluir que, no caso dos bancários empregados pelo HSBC em Curitiba, ocorreu uma dissiminada prática organizacional do assédio moral como instrumento de gestão, causando a degradação das relações de trabalho, bem como do próprio ambiente de trabalho.

## 3.5. PRECEDENTES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL PRATICADO PELOS BANCOS

Os dados identificados na pesquisa realizada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba e Região e pelo Instituto Defesa da Classe Trabalhadora inspiram a investigação, neste tópico, do atual posicionamento das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho sobre os inúmeros casos de assédio moral organizacional ajuizados contra as instituições bancárias e que são julgados por aquela Corte.

Da análise dos julgados proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho entre os anos de 2014 e 2017, foi evidenciada a prática do assédio moral pelos bancos como instrumento de gestão, vinculado a práticas gerenciais abusivas, humilhantes e constrangedoras, com o objetivo do aumento da produtividade e da lucratividade das instituições financeiras, em grave ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

É o caso do julgamento proferido pela 3ª Turma do TST<sup>495</sup>, no processo TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088, em que houve a condenação do Banco Bradesco S.A. a indenizar uma ex-gerente, em que foi constatado agravamento de quadro depressivo em razão das condições de trabalho. Para os Ministros, a doença foi diretamente influenciada pela cobrança de metas excessivas, que implicavam

<sup>495</sup> Processo TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088, Relator Ministro: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/09/2017, 3ª Turma, Data de Publicação DEJT: 15/09/2017. No julgamento, a condenação do Banco Bradesco foi majorada, pelo TST, de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

<sup>&</sup>lt;sup>494</sup> ROSSI, Elisabeth Zulmira. As consequências psíquicas do adoecimento por LER/Dort: o fracasso do processo de reabilitação e a volta ao trabalho. In: SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). **Saúde dos bancários.** 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil, p. 263-286, 2011, p. 267.

críticas do superintendente (superior hierárquico) feitas em público e de maneira depreciativa à trabalhadora.

A bancária alegou que conseguia cumprir os objetivos até o momento em que ocorreu a saída de um gerente de contas de sua equipe, oportunidade em que não houve a redução proporcional das metas e tampouco a nomeação de um novo gerente. Ficou comprovado nos autos que o superintendente não atendeu ao pedido da trabalhadora para a reposição de pessoal, além de ter permanecido com cobrança enfática do alcance de resultados. Após avaliação de desempenho, o banco a despediu sem justa causa, enquanto apresentava episódio depressivo grave.

O relator do recurso de revista interposto pela bancária no TST, o Ministro Mauricio Godinho Delgado, afirmou que houve assédio moral decorrente de cobranças de metas inviáveis, e o agravamento dos episódios depressivos estava relacionado às atividades desempenhadas pela ex-empregada. De acordo com o Ministro Relator, restou caracterizo o assédio por meio das condutas abusivas, mediante gestos, palavras e atitudes, praticadas sistematicamente pelo superior hierárquico em face da sua subordinada. O Ministro concluiu que os fatos atentaram contra a dignidade, a integridade psíquica e o bem-estar da trabalhadora, justificando a reparação por dano moral.

Na mesma linha, há também outro precedente da 3ª Turma do TST<sup>496</sup>, no processo TST-RR 57700-76.2007.5.04.0025, que reconhecendo a violação ao princípio da dignidade da pessoa, condenou o Banco Itaú S.A. ao pagamento de indenização por danos morais também em decorrência de assédio moral organizacional, por entender que "A conduta da empresa em cobrar metas de forma excessiva afronta o princípio da dignidade da pessoa, além do que viola a privacidade do empregado, expondo-o a situação vexatória". Concluiu o colegiado que "Se a empresa busca a eficiência de suas atividades deve se valer de meios legítimos para tanto, já que assume o risco do negócio, mas nunca desrespeitar a dignidade do trabalhador, com atitudes desumanas e constrangedoras".

DEJT 04/03/2016.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>496</sup> Processo TST-RR 57700-76.2007.5.04.0025, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 16/12/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015. Outro precendente da 3ª Turma, em que o Banco Itaú S.A. foi condenado por assédio moral em decorrência de gestão desrespeitosa, foi proferido nos autos do processo RR 785-91.2010.5.02.0078, Relator Ministro: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 02/03/2016, 3ª Turma, Data de Publicação:

No julgamento proferido pela 4ª Turma do TST<sup>497</sup>, no processo TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088, houve a manutenção do acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região que impôs condenação ao HSBC Bank Brasil S.A. – Banco Múltiplo consistente no pagamento do valor de R\$ 475.000,00 de indenização por danos morais a um ex-bancário que se aposentou por invalidez aos 31 anos de idade, vítima de síndrome de *burnout*.

A 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho desconsiderou o argumento do banco de que o valor é "absolutamente exagerado" diante da gravidade do caso, e negou provimento a seu recurso contra a condenação. A Corte, ao analisar o quantum indenizatório, manteve o entendimento proferido Tribunal Regional que considerou o padrão salarial do empregado, a capacidade econômica do empregador, a gravidade e a extensão do dano, a falha no dever geral de cautela, o caráter pedagógico da medida, o nexo causal reconhecido, os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, bem como o fato de que o dano moral é acima de tudo incomensurável. Além disso, pontuou o fato de que o banco não tomou providências para inibir o comportamento do seu preposto e a gravidade e extensão do dano mesmo após ter recebido denúncias, e pelo fato de que o autor tinha apenas 29 anos quando foi afastado do trabalho, perdendo a sua capacidade laboral.

A síndrome de burnout é um distúrbio psíquico resultante de tensão emocional e estresse crônicos provocados por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. Restou comprovado nos autos que, a partir de 1994, o ex-bancário passou a ser perseguido pelo seu superior hierárquico com práticas vexatórias e humilhantes, com uso de apelidos pejorativos, ameaças explícitas de demissão, cobranças excessivas, piadas de mau gosto e questionamentos quanto à sua sexualidade, entre outras. Afastado do trabalho por doença ocupacional em 2003, o empregado foi aposentado por invalidez dois anos depois. Diante das provas dos autos, a decisão proferida entendeu como inegável que a doença desencadeada durante o vínculo com o banco culminou com a aposentadoria por invalidez do ex-bancário, justificando reparação por danos morais.

-

<sup>&</sup>lt;sup>497</sup> Processo TST-RR-3867200-49.2008.5.09.0012, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 16/08/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/08/2017.

A prática do assédio moral organizacional também restou caracterizada no processo TST-AIRR-11368-98.2015.5.15.0143, julgado pela 6ª Turma do TST<sup>498</sup>, que reconhecendo a prática de assédio moral organizacional, condenou o Banco Santander (Brasil) S.A. ao pagamento de indenização por danos morais.

A relatora do acórdão, a Ministra Kátia Magalhães Arruda, afirmou ter ficado comprovado, nos autos, a ocorrência de cobrança desmedida e vexatória por cumprimento de metas, tendo agiso o banco com postura desarrazoada e que foge aos limites do bom senso e do tratamento urbano que deve nortear toda e qualquer relação profissional, isso por intermédio de seu preposto, que tratava do tema relacionado ao não atingimento de metas, em reuniões, ocasiões em que tentava constranger os seus subordinados a atingirem as metas estabelecidas. Vale o destaque do seguinte trecho do acórdão:

[...] ficou comprovada, às escâncaras, o constrangimento a que era submetido o reclamante, para que viesse a atingir metas, sendo, inclusive, alvo de expressões chulas ditas por seus superiores hierárquicos, o que representa um método perverso para obtenção de lucro e produtividade, podendo causar danos à saúde do trabalhador, constrangimento, medo, receio, atingindo frontalmente o direito fundamental à dignidade humana.<sup>499</sup>

Entendeu o colegiado que a conduta do banco "ultrapassou os limites do poder diretivo na cobrança de metas inatingíveis, submetendo os empregados a situações vexatórias, com ameaças de demissão inclusive". Diante desse contexto, concluiu pela conduta ilícita do banco, sendo devida a indenização por danos morais decorrentes da prática de assédio moral organizacional.

Corroborando esse mesmo entendimento, a 7ª Turma do TST<sup>500</sup> também impingiu condenação ao Banco Itaú S.A. em danos morais, ao asseverar que "as modernas técnicas de incentivo à produtividade não se superpõem nem se sobrepõem a dignidade humana". Tratar o empregado "de forma vil e desrespeitosa não se inclui entre as prerrogativas atribuídas ao empregador, como decorrência do

4

<sup>&</sup>lt;sup>498</sup> Processo TST-AIRR-11368-98.2015.5.15.0143, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 13/12/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/12/2017.

<sup>&</sup>lt;sup>499</sup> Processo TST-AIRR-11368-98.2015.5.15.0143, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 13/12/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/12/2017, p. 12-13.

Frocesso TST-RR-771.90.2012.5.03.0149, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 30/09/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/10/2015. Acerca do assédio moral pela restrição do uso do banheiro, o Banco Itaú S.A. fo condenado pela 7ª Turma ao pagamento de indenização por danos morais, nos autos do processo TST-RR-1179-78.2012.5.02.0062, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data do Julgamento: 24/08/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/08/2016.

seu poder diretivo" e decidir que " o réu excedeu os limites do seu poder diretivo (cobrança excessiva e abusiva pelo cumprimento de metas) e, por isso, agiu ilicitamente". Nesse caso, ficou comprovado que "os critérios para atendimento dasmetas eram alteradas no curso do mês de maneira a impedir que os empregados as atingissem".

O tratamento desrespeitoso e humilhante ao trabalhador geralmente está atrelado à prática de cobrança abusiva de metas. Contudo, vale ressaltar que, nos casos examinados, embora haja a figura do superior hierárquico, que realiza a cobrança das metas e pratica diretamente o ato abusivo, não é possível esquecer de que ele o faz como preposto do banco, atuando de acordo com os métodos de gestão institucionalizados, autorizados e exigidos pelo empregador, conforme amplamente reconhecido nos precentes examinados. É o que disse a 1ª Turma do TST<sup>501</sup>, ao condenar o Banco Itaú S.A. em danos morais pela prática de assédio moral em decorrência de gestão desrespeitosa, com conduta discriminatória e humilhante – atrelar a baixa produtividade à cor do cabelo da trabalhadora -, com o objetivo de "humilhá-la porque não alcançou a produtividade desejada pelo superior". Veja-se: "Note-se que a conduta abusiva foi praticada por uma preposta da empresa no exercício do seu poder hierárquico. A responsabilidade do empregador neste caso é objetiva consoante disposto no art. 932, III, do Código Civii".

Em um caso julgado pela 2ª Turma do TST<sup>502</sup>, em que foi comprovada a abusividade da conduta do Banco Itaú S.A. de exigir metas extravagantes de produtividade e utilizar meios intimidativos de gestão, com ameaças veladas de despedimento, o Ministro José Roberto Freire Pimenta, em seu voto, exarou o seguinte entendimento que vale transcrever:

A imposição de metas de produção, na constante busca pelo lucro, não pode ultrapassar os limites do razoável na finalidade de forçar o empregado ao alcance cada vez maior da produtividade. O dogma da Qualidade Total (total quality management) é identificado por Paula Cristina Hott Emerick como a nova fórmula de gerir a mão de obra no capitalismo. Visa à

\_

<sup>&</sup>lt;sup>501</sup> Processo TST-RR-264300-72.2006.5.01.0341, Relatora Desembargadora Convocada: Luíza Lomba, Data de Julgamento: 18/11/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/11/2015.

<sup>502</sup> Processo TST-AIRR-2060-20.2011.5.11.0004, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 23/04/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/05/2014. No referido processo, o Banco Itaú S.A. foi condenado ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), considerando-se, ao arbitrar o *quantum* indenizatório, a finalidade reparadora e pedagógica da indenização, bem assim a capacidade econômica do banco.

racionalização dos elementos do processo produtivo, qual seja aumento da competitividade e da produtividade das empresas, em estratégia agressiva de impor aos empregados metas cada vez maiores, às vezes inatingíveis, em busca incessante (e em muitos casos frustrante) do empregado para alcançá-las. O empregado que não atinge ser excluído e discriminado no seu ambiente de trabalho, pois a ele será imputada (também pelos próprios pares) a pesada responsabilidade pelo "fracasso" da equipe e, consequentemente, pelo insucesso da empresa na competitividade própria do mercado de trabalho. Torna-se vítima de "campanhas motivacionais", que nada mais são do que a fórmula encontrada pelo empregador para humilhar e expor ao ridículo aqueles que não alcançam as metas estabelecidas, isso quando não é vítima de "castigos" físicos e alcunhas depreciativas.

O relator deixou explícito, em seu voto, a necessidade do Poder Judiciário repudiar atos patronais dessa natureza, de forma a impedir lesão a direitos fundamentais dos trabalhadores, garantindo-se o direito de o trabalhador não se subjugar a permanente estresse ambiental causado pela cobrança excessiva e desarrazoada de metas, bem assim, a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, essencial a qualidade de vida dos trabalhadores. Ao discorrer sobre o poder diretivo do empregador, afirma que esse não é absoluto, encontrando limites no princípio protetivo da dignidade da pessoa humana, assim como o direito de propriedade deve ser exercido respeitando os limites de sua função social.

Destacou, ainda, que os abalos psíquicos que surgem em decorrência de pressão desmesurada do empregado, isto é, abuso do seu poder diretivo, "são de difícil reversão ou até mesmo irrecuperáveis, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado, podendo culminar, até mesmo, em incapacidade laboral".

Os métodos de gestão adotados pelos bancos para realizarem a cobrança e engajamento dos seus empregados para o atingimento das metas, tem resultado na exposição daqueles ao constrangimento, à humilhação, à ridicularização e ao adoecimento de natureza física e psíquica, além de provocar a degradação do meio ambiente de trabalho, em evidente extrapolamento dos limites do poder diretivo, caracterizando-se a prática de assédio moral organizacional em ofensa à personalidade e aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Os precedentes acima mencionados corroboram a chancela, pelo TST, de que as práticas relatadas pelos ex-empregados e trabalhadores dos bancos se concretizam na estrutura organizacional das instituições financeiras e configuram assédio moral organizacional, disfarçado no poder diretivo do empregador, na exata medida em que as condutas assediosas estão interligadas nos métodos de gestão organizacional dos bancos.

Essa cultura institucionalizada que produz a organização coletiva de trabalho de forma danosa não pode ser permitida e o Poder Judiciário não tem se furtado de rechaçar tais condutas. Os métodos de gestão que objetivam desmedido aumento do lucro resultam por desencadear instabilidades emocionais e psicológicas nos trabalhadores, afetando o ambiente de trabalho e minando, paulatinamente, as relações existentes entre os trabalhadores. Permitir o avanço dessas condutas não só afronta direitos fundamentais do trabalhador, como enfraquece um dos principais papéis do Direito do Trabalho: assegurar um meio ambiente de trabalho saudável e propiciar a solidariedade entre os trabalhadores e a organização coletiva.

## **CONCLUSÃO**

As mudanças ocorridas na organização do trabalho bancário, ao longo das últimas décadas, visaram retomar o padrão de lucro a que os bancos estavam acostumados e a atender às demandas de um mercado cada vez mais competitivo.

O neoliberalismo apresentou-se como criação estratégica de condições que encorajam e exigem uma forma de subjetividade constituída como um interesse próprio e autônomo das pessoas para torná-las mais adaptadas, mais adequadas e menos resistentes ao capitalismo globalizado, impondo uma nova racionalidade capaz de normatizar todas as esferas da vida cotidiana.

As novas formas de gestão introduzidas pelas instituições financeiras se apresentam como uma das características dessa reestruturação organizacional, disseminando valores e induzindo uma nova lógica de produção, capazes de capturar a subjetividade operária dentro e fora dos bancos, com o objetivo de atingir maiores lucros, mediante a escolha da competição e do individualismo.

A profissão bancária foi afetada de forma significativa pelos processos de terceirização, de informatização e automação introduzidas pelas tecnologias de informação e comunicação. Os impactos se fazem presentes não apenas na redução do número de trabalhadores bancários ao longo das últimas décadas, mas também no que diz respeito a mudanças substanciais no conteúdo das tarefas e nas modalidades de controle e de avaliação de desempenho.

A preocupação dos detentores do capital se mostra relacionada ao lucro e a produtividade, ou seja, não objetivavam propiciar melhores condições de trabalho, mas tão somente maior produção e menores custos. A separação do trabalho e do capital resta clara, provocam a alienação e a exploração do trabalhador, separando o produtor do meio de produção.

Sob outros aspectos, o presente trabalho buscou aprofundar a centralidade do trabalho para o homem, em sua esfera social e subjetiva, e, por sua vez, da intrínseca relação do trabalho com a própria dignidade da pessoa humana, no que podemos concluir, com base em diversos estudos neste sentido, que os métodos organizacionais praticados pelos bancos violam o direito fundamental ao trabalho digno, o direito ao conteúdo do próprio trabalho, o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e o direito à saúde.

A opção pelo diálogo com a psicodinâmica do trabalho, como exposto na introdução deste trabalho, se deu justamente pela forma com que diversos estudos desta ciência puderam dar um aporte na compreensão do trabalhador enquanto um ser dotado de subjetividade, de mobilizador de inteligências, aspectos esses geralmente omitidos ou relegados a um segundo plano.

A partir desse pressuposto, procurou-se descobrir quais impactos ou influências que a reestruturação produtiva introduzida pelos bancos, por si só, pode causar na esfera subjetiva do trabalhador.

Por meio da pesquisa bibliográfica foi possível estabelecer um nexo com a psicodinâmica do trabalho, comprovando que os elementos estudados por essa ciência se coadunam e podem dialogar, de fato, com as condições de trabalho a que estão submetidos os trabalhadores, sejam elas boas ou ruins. Da mesma forma, por meio da compreensão do direito ao trabalho na qualidade de um direito fundamental, cuja correlação com os conceitos da psicodinâmica nos parece mais do que estreita, possibilitou-se identificar a violação, diante dos métodos de gestão adotados pelas instituições financeiras, a diversos aspectos desse.

A pesquisa realizada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba e Região e pelo Instituto Defesa da Classe Trabalhadora, sobre a saúde do trabalhador do banco HSBC, estabeleceu relação de adoecimento por LER/Dort e doenças psíquicas e os novos modos de trabalhar decorrentes do modelo neoliberal.

O que nos pareceu claro, a partir dos dados constantes da pesquisa, e, após estabelecer um diálogo com a psicodinâmica, é que os novos métodos de gerir a divisão do trabalho é uma modalidade perversa, principalmente pelo fato de submeter o trabalhador a uma condição meramente instrumental para a obtenção do lucro, cujos efeitos podem-se irradiar das diversas maneiras, com consequências deletérias não só para o indivíduo, como também para uma coletividade, como igualmente restou abordado neste estudo.

A predominância de uma racionalidade estratégico-instrumental na qual o que importa é a relação entre meios e fins e se expressa no meio organizacional como questão de eficácia e eficiência, pode significar uma das principais causas para essas distorções. Se os trabalhadores não podem agir a partir daquilo que acreditam como correto, que tenha valor e que respeite não apenas os seus

princípios éticos e morais, mas também a expressão desses princípios na profissão bancária, fica reforçado o caminho em direção ao sofrimento patogênico.

Se o trabalho pode gerar tanto o melhor como o pior, se faz necessário rever essa questão, no âmbito jurídico, acadêmico e organizacional, o que necessariamente parte de um amplo diálogo multidisciplinar, diante da inegável importância que tem o trabalho para a construção do ser humano.

Para reverter este cenário, entende-se que um primeiro passo é considerar a centralidade do trabalho como essencial nas organizações financeiras e na vida de cada trabalhador, voltada em direção à construção da saúde, da realização de si, do desenvolvimento da profissão, das organizações e da sociedade de um modo geral, o que requer não apenas reflexão, mas o enfrentamento real com muita ação.

## **REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. In: **Revista LTr.** São Paulo: v. 76, n. 06, p. 647-650, jun. 2012.

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Revista síntese trabalhista e previdenciária.** São Paulo, v. 23, n. 276, p. 24-41, jun. 2012.

ALVES, Giovanni. Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia
do trabalho. Bauru: Canal 6, 2013.
<b>Dimensões da reestruturação produtiva:</b> ensaios de sociologia do
trabalho. Bauru: Canal 6. Londrina: Práxis, 1999.
<b>O novo (e precário) mundo do trabalho.</b> São Paulo: Editora
Boitempo, 2010.
<b>Trabalho e Neodesenvolvimentismo:</b> Choque de capitalismo e nova
degradação do trabalho no Brasil. Bauru: Canal 6, 2014.
<b>Trabalho e subjetividade:</b> o espírito do toyotismo na era
do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.
ANDERSON, Perry. O balanço do Neoliberalismo. In: SADER, Emir e GENTILI,
Pablo (orgs.). Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado Democrático. Rio
de Janeiro: Paz e Terra, p. 9-23, 1995.
ANTUNES, Ricardo. <b>Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a</b>
centralidade do mundo do trabalho. 3. ed. São Paulo: Cortez; Campinas/SP:
Unicamp, 1995.
<b>Os sentidos do trabalho:</b> ensaio sobre a afirmação e a negociação

do trabalho. São Paulo: Editorial Boitempo, 1999.

; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. In: **Serviço Social e Sociedade.** n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf">http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf</a>>. Acesso em 21/03/2018.

AVELINO, Nildo. Foucault e a racionalidade (neo)liberal. In: **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 21, p. 227-284, set./dez. 2016.

BANDEIRA, Luiz Alberto Moniz. As políticas neoliberais e a crise na América do Sul. In: **Revista Brasileira de Política Internacional,** Brasília, v. 45, n. 2, p. 135-146, 2002. Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/pdf/rbpi/v45n2/a07v45n2.pdf">http://www.scielo.br/pdf/rbpi/v45n2/a07v45n2.pdf</a>>. Acesso em 11/08/2017.

BARCELLONA, Pietro. **O egoísmo maduro e a insensatez do capital.** São Paulo: Ícone, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

BAUMAN, Zygmunt. **Identidade:** entrevista a Benedetto Vecchi / Zygmunt Bauman. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

BERNARDO, Marcia Hespanhol. **Trabalho duro, discurso flexível:** uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

BERGER, Peter Ludwig; LUCKMANN, Thomas. (2002). **A construção social da realidade.** 21. ed. Petrópolis, RJ; Vozes. (original publicado em 1966).

BIRNFELD, Carlos André Souza. **O enquadramento do meio ambiente como direito fundamental e suas repercussões na função ambiental da propriedade rural.** Artigo publicado nos anais do 4º congresso internacional de direito ambiental promovido pelo instituto "O direito por um planeta verde". São Paulo, 2000.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo.** Tradução: Ivone C. Benedetti. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

BONAVIDES. Paulo. **Curso de direito constitucional.** 29. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2014.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador.** 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

BRASIL. Cons	stituição da Or	ganização	Internacional of	lo Trabalho (C	OIT). Dispo	nível
em:						
<http: th="" www.oi<=""><th>tbrasil.org.br/si</th><th>tes/default/</th><th>files/topic/dece</th><th>nt_work/doc/co</th><th>onstituicao_</th><th>_oit_</th></http:>	tbrasil.org.br/si	tes/default/	files/topic/dece	nt_work/doc/co	onstituicao_	_oit_
538.pdf>. Ace	sso em 22/01/2	2018.				
	Constituição d	a Repúblic	ca Federativa d	lo Brasil de 1	988. Dispo	nível
em:						
<http: td="" www.se<=""><td>enado.leg.br/ati</td><td>vidade/con</td><td>nst/con1988/con</td><td>1988_atual/ar</td><td>t_225asp</td><td>&gt;.</td></http:>	enado.leg.br/ati	vidade/con	nst/con1988/con	1988_atual/ar	t_225asp	>.
Acesso em 26	/01/2018.					
	Declaração	Universal	de Direitos	Humanos. [	Disponível	em:
<http: td="" www.or<=""><td>nu.org.br/img/2</td><td>014/09/DU</td><td>DH.pdf&gt;. Acess</td><td>so em 22/01/20</td><td>018.</td><td></td></http:>	nu.org.br/img/2	014/09/DU	DH.pdf>. Acess	so em 22/01/20	018.	
·	Lei	n.	6.938/91.	Dispon	ível	em:
<http: td="" www.pl<=""><td>analto.gov.br/c</td><td>civil_03/Le</td><td>is/L6938.htm&gt;.</td><td>Acesso em 26</td><td>5/01/2018.</td><td></td></http:>	analto.gov.br/c	civil_03/Le	is/L6938.htm>.	Acesso em 26	5/01/2018.	
·	Lei	n.	8.080/90.	Dispon	ível	em:
<http: td="" www.pl<=""><td>analto.gov.br/c</td><td>civil_03/lei</td><td>s/18080.htm&gt;. A</td><td>cesso em 07/0</td><td>02/2018.</td><td></td></http:>	analto.gov.br/c	civil_03/lei	s/18080.htm>. A	cesso em 07/0	02/2018.	
	Lei	n.	8.213/91.	Dispon	ível	em:
<http: td="" www.pl<=""><td>analto.gov.br/c</td><td>civil_03/lei</td><td>s/l8213compilad</td><td>do.htm&gt;.</td><td>Acesso</td><td>em</td></http:>	analto.gov.br/c	civil_03/lei	s/l8213compilad	do.htm>.	Acesso	em
07/02/2018.						
	Lei	n.	9.795/99.	Dispon	ível	em:
<http: td="" www.pl<=""><td>analto.gov.br/c</td><td>civil_03/lei</td><td>s/l9795.htm&gt;. A</td><td>cesso em 05/0</td><td>02/2018.</td><td></td></http:>	analto.gov.br/c	civil_03/lei	s/l9795.htm>. A	cesso em 05/0	02/2018.	

	Norma	Regulamentad	dora	n.	17.	Disp	onível	em:
<http: trabalh<br="">05/02/2018.</http:>	o.gov.br/image	s/Documentos	/SST/NI	R/NR17	'.pdf>.	A	cesso	em
-bttp://www.o	· ·	Internacional				55. D	isponível	em:
<nup: td="" www.o<=""><td>itbrasil.org.br/n</td><td>ode/504&gt;. Ace</td><td>sso em</td><td>05/02/2</td><td>2018.</td><td></td><td></td><td></td></nup:>	itbrasil.org.br/n	ode/504>. Ace	sso em	05/02/2	2018.			
·	Organização	Internacional	do Tr	abalho	n. 1	61. D	isponível	em:
<http: www.p<br="">05/02/2018.</http:>	lanalto.gov.br/d	ccivil_03/decret	:o/1990-	·1994/[	0127.	htm>.	Acesso	em
·	Organizaçã				úde.	•	onível	em:
•	ireitoshumanos		•	J	•			
	uicao-da-organ	nizacao-mundia	ıl-da-saı	ude-om	swho.	html>.	Acesso	em
07/02/2018.								
	Pacto Interna	cional dos Di	reitos E	Econôm	iicos,	Sociais	s e Cultu	ırais.
Disponível em	n: <http: www.<sub=""> </http:>	planalto.gov.br	/ccivil_0	3/decre	eto/199	90-199	4/d0591.h	ntm>.
Acesso em 22	2/01/2018.							
	Protocolo adici	onal ao Pacto	de San	José d	a Cost	a Rica	sobre Dir	eitos
Humanos,	Sociais	е	Cultura	ais.	D	isponív	el el	em:
<http: td="" www.d<=""><td>ireito.mppr.mp.</td><td>.br/arquivos/File</td><td>e/protoc</td><td>coloadio</td><td>ional.<sub>l</sub></td><td>odf&gt;.</td><td>Acesso</td><td>em</td></http:>	ireito.mppr.mp.	.br/arquivos/File	e/protoc	coloadio	ional. <sub>l</sub>	odf>.	Acesso	em
22/01/2018.								
BRESSER P	EREIRA, Luiz	Carlos. A cris	se finar	nceira (	global	e dep	ois: um	novo
capitalismo?	ln: Novos Estu	udos Cebrap,	86, p. :	51-72,	mar. 2	2010. E	Disponível	em:
<http: td="" www.s<=""><td>cielo.br/scielo.p</td><td>ohp?script=sci_</td><td>_arttext8</td><td>kpid=S0</td><td>)101-</td><td></td><td></td><td></td></http:>	cielo.br/scielo.p	ohp?script=sci_	_arttext8	kpid=S0	)101-			
33002010000	100003>. Aces	so em 17/08/2	017.					

BRUNO, Walcir Previtale. Bancários não são máquinas. In: SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). **Saúde dos bancários.** 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil, p. 21-31, 2011.

CAMPANÃ, Arturo. Em busca da definição de pautas atuais para o delineamento de estudos sobre condições de vida e saúde. In: BARATA, Rita Barradas (Org.). **Condições de vida e situação de saúde.** Rio de Janeiro: ABRASCO, p. 115-165, 1997.

CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no direito do trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. In: **Revista de informação legislativa.** v. 37, n. 147, p. 129-144, jul./set. 2000.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 7. ed. Coimbra: Almedina, 2007.

CARMO, Paulo Sérgio do. A ideologia do trabalho. São Paulo: Moderna, 1992.

CATHARINO, José Martins entende. **Neoliberalismo e sequela:** privatização, desregulação, flexibilização, terceirização. São Paulo: LTr, 1997.

CARCANHOLO, Marcelo Dias. Dialética do desenvolvimento periférico: dependência, superexploração da força de trabalho e política econômica. In: **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 247-272, maio/ago. 2008. Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/pdf/rec/v12n2/03.pdf">http://www.scielo.br/pdf/rec/v12n2/03.pdf</a>, Acesso em 17/09/2017.

CARRASQUEIRA, Flora Allain; BARBARINI, Neuzi. Psicodinâmica do trabalho: Uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. In: **Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUCPR**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 1-19, nov. 2010. Disponível em: <a href="https://www2.pucpr.br/reol/index.php/JM?dd1=4375&dd99=pdf">www2.pucpr.br/reol/index.php/JM?dd1=4375&dd99=pdf</a>>. Acesso em 21/02/2108.

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

CHAUÍ, Marilena. Ideologia neoliberal e universidade. In: OLIVEIRA, Francisco de e PAOLI, Maria Célia (orgs.). **Os sentidos da democracia:** política de dissenso e hegemonia global. Ed. Vozes – Petrópolis/RJ. Ed. NEDIC – Brasília, p. 27-51, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas:** o passo decisivo para a administração participativa. 3. Ed. São Paulo: Makron Books, 1997.

CLÈVE, Clemerson Mèrlin. O desafio da efetividade dos direitos fundamentais sociais. In: **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional,** v. 3, p. 289-300, 2003.

COMPARATO, Fábio Konder. **A civilização capitalista:** para compreender o mundo em que vivemos. São Paulo: Saraiva, 2013.

COHN, Gabriel. **Crítica e resignação:** Max Weber e a teoria social. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso:** o modelo japonês de trabalho e organização. Tradução: Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan, UFRJ, 1994.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Meio ambiente do trabalho: a questão do poder empregatício e a violência silenciosa do perverso narcísico. In: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de (Coords.). **Meio ambiente do trabalho aplicado:** homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, p. 37-46, 2013.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização:** máquina de moer gente trabalhadora. São Paulo: LTr, 2015.

	Terceirização	bancária no	Brasil:	direitos	humanos	violados	pelo
Banco Centra	I. São Paulo: LT	r, 2011.					

COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite; SOARES, Dulce Helena Penna. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. In:

**Psicologia & Sociedade,** v. 19, Edição Especial 1, p. 29-37, 2007. Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea06.pdf">http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea06.pdf</a>>. Acesso em 08/03/2017.

COUTO, Joaquim Miguel; HACKL, Gilberto. Hjalmar Schacht e a economia alemã (1920-1950). In: **Economia e Sociedade.** Campinas, v. 16, n.3 (31), p. 311-341, dez. 2007.

CRUZ, Paulo Márcio e Oliviero, Maurizio. Reflexões sobre a crise financeira internacional e o Estado de Bem-Estar. In: **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 13, n. 13, p. 325-339, jan./jun. 2013.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Assédio moral interpessoal e organizacional no Direito do Trabalho. In: **Revista do advogado**, São Paulo, v. 33, n. 121, p. 137-145, nov. 2013.

DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:** ensaios sobre a sociedade neoliberal. Tradução: Mariana Echalar. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado. Campinas: Unicamp, 1999.

DEJOURS, Cristophe. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

A psico	odinâmica do tr	abalho na <sub>l</sub>	pós-modenidade	. In: MENDES,	Ana
Magnólia et al (Orgs.)	). Diálogos em	n psicodinâ	mica do trabalh	<b>o.</b> Brasília: Para	alelo
15, p. 13-26, 2007.					

\_\_\_\_\_\_. Addendum. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). **Christophe Dejours:** Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, p. 49-106, 2008.

Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão
no trabalho. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999.
Introdução à psicopatologia do trabalho. In: Hirata, H. (Org.). <b>Divisão</b>
capitalista do trabalho. Tempo Social, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 73-103, 2 sem. 1989.
Prefácio. In: WANDELLI, Leonardo Vieira. <b>O direito humano e</b>
f <b>undamental ao trabalho:</b> fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, p. 13-16, 2012.
<b>O fator humano.</b> Tradução: Maria Irene Stocco. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.
<b>Trabalho vivo, Tomo I.</b> Sexualidade e trabalho. Tradução: Franck Soudant. São Paulo: Paralelo 15, 2012.
<b>Trabalho vivo, Tomo II.</b> Trabalho e emancipação. Tradução: Franck Soudant. São Paulo: Paralelo 15, 2012.
; BÈGUE, Florence. <b>Suicídio e trabalho:</b> o que fazer? Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2010.
DELGADO, Mauricio Godinho. <b>Capitalismo, trabalho e emprego:</b> entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2015.
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. <b>A inovação tecnológica recente no setor financeiro e os</b>
impactos nos trabalhadores. Disponível em: <a href="https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec184TecnologiaBancaria.html">https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec184TecnologiaBancaria.html</a> . Acesso em 16/02/2018.

DINIZ, Bismarck Duarte. Apontamentos acerca do direito ambiental do trabalho. In:

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; IRIGARAY, Carlos Teodoro José Hugueney (Orgs.).

Novas perspectivas do direito ambiental brasileiro: visões interdisciplinares. Cuiabá: Cathedral, p. 223-257, 2009.

DU TERTRE, Christian. Bancos e produtividade: entre dinâmica industrial e dinâmica serviçal? In: SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). **Saúde dos bancários.** 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil, p. 63-82, 2011.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Meio Ambiente do Trabalho: conceito, responsabilidade civil e tutela. In: **Revista LTR**, v. 76. p. 1333-1354, nov. 2012.

EMERIQUE, Lilian Márcia Balmant; GOMES, Alice Maria de Menezes; SÁ, Catherine Fonseca de. A abertura constitucional a novos direitos fundamentais. In: **Revista da Faculdade de Direito de Campos,** Ano VII, n. 8, p. 123-170, jun. 2006.

ERIKSON, Erik Homburger. **Identidade, juventude e crise.** Tradução: Álvaro Cabral. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976.

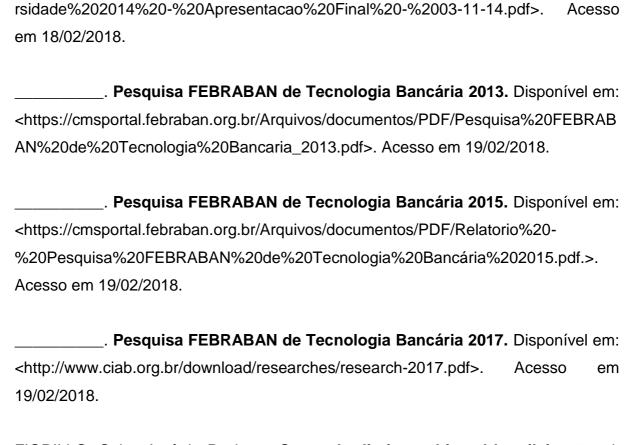
FARIA, José Henrique de. **Economia política do poder:** as práticas do controle nas organizações. v. 2. Curitiba: Juruá, 2004.

; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. O seqüestro da subjetividade. In: FARIA, José Henrique de (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais.** São Paulo, Atlas, 2007, p. 83-112. Disponível em: <a href="http://eppeo.pro.br/wp-content/uploads/2016/02/An%C3%A1lise-Cr%C3%ADticadas-Teorias-e-Pr%C3%A1ticas-Organizacionais.pdf">http://eppeo.pro.br/wp-content/uploads/2016/02/An%C3%A1lise-Cr%C3%ADticadas-Teorias-e-Pr%C3%A1ticas-Organizacionais.pdf</a>. Acesso em 20/09/2017.

FAUTH, Juliana de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte I. In: **Jornal trabalhista,** Brasília, v. 30, n. 1505, p. 4-8, nov. 2013.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. **Censo da Diversidade 2014.** Disponível em:

<a href="https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Censo%20da%20Dive">https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Censo%20da%20Dive</a>



FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro.** 7. ed. São Paulo: Saraiva. 2006.

FONSECA, Márcio Alves da. Para pensar o público e o privado: Foucault e o tema das artes de governar. In: RAGO, Margareth; VEIGA-NETO, Alfredo. (Orgs.). **Figuras de Foucault.** Belo Horizonte: Autêntica, p.155-163, 2007.

FONTES, Paulo; MACEDO, Francisco; SANCHES, Ana Tércia (Coords.). **90 anos fortalecendo a democracia:** Bancários de São Paulo-CUT (1923-1993). São Paulo: Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região/Editora Gráfica Atitude Ltda., 2013.

FORIGO, Marlus Vinicius. Crise do Estado de Bem-Estar Social e Neoliberalismo. In: **Revista Unicuritiba.** Curitiba, n. 3, p. 51-62, 2003. Disponível em: <a href="http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/228">http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/228</a>. Acesso em 17/08/2017.

FOUC	AULI, MIC	onei. <b>Ditos e Esc</b>	ritos iv: estra	ategia, pode	er-saber. ı	raduçao:	vera
Lúcia <i>l</i>	Avellar Rib	eiro. Rio de Jane	iro: Florense U	Jniversitária,	2010.		
		nascimento da ontes, 2008.	biopolítica.	Tradução:	Eduardo	Brandão.	São
 1977-1		e <b>curity, Territory</b> , ução de Graham	-				
	Vi	<b>giar e Punir:</b> nas	•				hete,
20.	ed.	Petrópolis:	Vozes,	1999.	Dispor	nível	em:
•	•	nas.usp.br/pluginfi punir%20l%20e%	• •	_		nt/1/Fouca	ult_

FREITAS, Gilberto Passos de. **Ilícito Penal ambiental e reparação do dano.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

FREITAS, Maria Ester de. A questão do imaginário e a fronteira entre cultura organizacional e a psicanálise. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; FREITAS, Maria Ester de. **Vida psíquica e organização.** 1. ed. Rio de Janeiro: FGV, v. 1, p. 41-74, 2000.

FRIEDEN, Jeffry A. **Capitalismo global:** histórica econômica e política do século XX. Tradução: Vivian Mannheimer. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e Liberdade.** Tradução: Luciana Carli. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

GADELHA COSTA. Sylvio de Souza. Governamentabilidade neoliberal, teoria do capital humano e empreendedorismo. In: **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 42, n. 4, p. 171-186, 2017.

GARCIA, Leonardo de Medeiros; SILVA, Romeu Faria Thomé da. **Direito ambiental.** 6. ed. JusPodivm, 2013.

GARCIA HERRERA, Miguel Angel; MAESTRO BUELGA, Gonzalo. *Constitución y acoso moral.* In: *Revista de Relaciones Laborales.* Espanha: Lan Harremanak, 2, n. 7, p. 69-84, 2002. Disponível em: <a href="https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/640319.pdf">https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/640319.pdf</a>>. Acesso em 04/02/2018.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução: Ivo Storniolo. Aparecida-SP: Idéias & Letras, 2007.

GENTILI, Pablo. Neoliberalismo e educação: manual do usuário. In: SILVA, T. T. da & GENTILI, P. (Orgs.). In: **Escola S.A.:** quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo. Brasília, DF: CNTE, p. 9-49, 1996. Disponível em: <a href="http://static.recantodasletras.com.br/arquivos/4002523.pdf">http://static.recantodasletras.com.br/arquivos/4002523.pdf</a>>. Acesso em 11/08/2017.

GERNET, Isabelle; DEJOURS, Christophe. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lia Andréa Pereira (Orgs.). **Clínicas do trabalho.** São Paulo: Atlas, p. 61-70, 2011.

GRAMSCI, Antônio. **Maquiavel, a política e o Estado moderno.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. O respeito ao princípio da dignidade do trabalhador pelo estado-empregador: A inafastável observância da garantia do conteúdo essencial dos direitos fundamentais e do princípio da proporcionalidade. In: **Revista LTr**, São Paulo: LTr, v. 68, n. 03, p. 292-297, mar. 2004.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho:** perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

HAMANN, Trent H. Neoliberalismo, governamentalidade e ética. In: **Revista Ecopolítica**, São Paulo, n. 3, p. 99-133, mai./ago. 2012. Disponível em: <a href="https://revistas.pucsp.br/index.php/ecopolitica/article/viewFile/12910/9387">https://revistas.pucsp.br/index.php/ecopolitica/article/viewFile/12910/9387</a>. Acesso em 30/08/2017.

HARVEY, David.	Condição	pós-moderna:	uma	pesquisa	sobre	as	origens	s da
mudança cultural.	Tradução:	Adail Ubirajara	Sobra	l e Maria	Stela	Gonç	alves,	São
Paulo: Loyola, 200	5.							

\_. O Neoliberalismo: história e implicações. Tradução: Adail Sobral e

HAYEK, Friedrich August von. **O Caminho da Servidão.** Tradução e revisão: Anna Maria Capovilla, José Ítalo Stelle e Liane de Morais Ribeiro. 5. ed. Rio de Janeiro: Liberal, 1990.

Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HELOANI, José Roberto. **Práticas organizacionais e sofrimento psíquico:** O que a Psicologia do Trabalho tem a ver com isso? Conferência proferida no Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho - São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008. Disponível em: <a href="http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%202%20-%20Roberto%20Heloani.pdf">http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%202%20-%20Roberto%20Heloani.pdf</a>. Acesso em 21/03/2018.

\_\_\_\_\_. Violência Invisível. In: **RAE executivo.** São Paulo, v. 2, n. 3, p. 57-61, ago./out. 2003. Disponível em: <a href="http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34968">http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34968</a>>. Acesso em 04/02/2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. Tradução: Maria Helena Kuhner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOBSBAWM, Eric. **Era dos extremos:** o breve século XX; 1914-1991. Tradução: Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa; AMAZARRAY, Mayte Raya. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma de excelência. In: **Boletim da Saúde,** Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 93-105, jan./jun. 2006.

JINKINGS, Nise. As formas contemporâneas da exploração do trabalho nos bancos. In: ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria A. Moraes (Orgs.). **O avesso ao trabalho.** São Paulo: Expressão Popular, p. 207-241, 2004.

\_\_\_\_\_. **O mister de fazer dinheiro:** automatização e subjetividade no trabalho bancário. São Paulo: Sindicato dos Bancários de São Paulo/Boitempo, 1996.

KAREPOVS, Dainis (Coord.). **A história dos bancários:** lutas e conquistas, 1923-1993. São Paulo: Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo. 1994.

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho,** v. 6, p. 79-90, 2003. Disponível em: <a href="http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v6/v6a06.pdf">http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v6/v6a06.pdf</a>>. Acesso em 25/09/2017.

LAURELL, Asa Cristina. (Org.). **Estado e políticas sociais no neoliberalismo.** Tradução: Rodrigo Leon Contrera. São Paulo: Cortez, 1995.

LEAL, Suely Maria. A outra face da crise do Estado de Bem-Estar Social: neoliberalismo e os novos movimentos da sociedade do trabalho. In: **Caderno de Pesquisas,** nº 13, NEPP/Unicamp, p. 1-46, 1990.

LÓPEZ-RUIZ, Oswaldo. Os executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo: capital humano e empreendedorismo como valores sociais. Rio de Janeiro: Azougue Editorial, 2007.

MALISKA, Marcos Augusto. Reflexões sobre a constitucionalização do direito do trabalho. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; Villatore, Marcon Antônio César; Busnardo, Juliana Cristina; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto (Orgs.). **25 anos da Constituição e o direito do trabalho.** Curitiba: Juruá, 425-438, 2013.

MARX, Karl. **O Capital:** crítica da economia política. O processo de produção de capital – tomo 1. Tradução: Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996. (Os Economistas, volume I).

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do trabalho:** teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 29-48, 2007.

; CRUZ, Roberto Moraes. Trabalho e saúde no contexto organizacional: Vicissitudes teóricas. In: TAMAYO, Alvaro (Org.), **Cultura e saúde nas organizações.** Porto Alegre, RS: Artmed, p. 39-55, 2004.

; MORRONE, Carla Faria. Vivências de prazer – sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: FERREIRA, Mario César Ferreira; MENDES, Ana Magnólia; OLIVEIRA BORGES, Lívia de. (Orgs.). **Trabalho em transição, saúde em risco.** Brasília: Editora Universidade de Brasília, p. 25-42, 2002.

NETO, Yttrio Corrêa da Costa. **Bancos oficiais no Brasil:** origem e aspectos de seu desenvolvimento. Brasília: Banco Central do Brasil, 2004. Disponível em: <a href="https://www.bcb.gov.br/htms/public/BancosEstaduais/livros\_bancos\_oficiais.pdf">https://www.bcb.gov.br/htms/public/BancosEstaduais/livros\_bancos\_oficiais.pdf</a>>. Acesso em 16/02/2018.

NETTO, José Paulo. **Crise do socialismo e ofensiva neoliberal.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 1995.

NUNES, António José Avelãs. **A crise atual do capitalismo:** capital financeiro, neoliberalismo, globalização. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15<sup>a</sup> Região Campinas,** n. 35, p. 39-67, jul./dez. 2009.

PEREIRA, Potyara Amazoneida Pereira. **Política Social:** temas e questões. São Paulo: Cortez, 2008.

\_\_\_\_\_\_. Estado, Regulação Social e Controle Democrático. In: BRAVO, Maria Inês Souza; PEREIRA, Potyara A. P. **Política Social e Democracia.** 2. ed. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: UERRJ, p. 25-42, 2002.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20:** taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional.** 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

POCHMANN, Márcio. Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança: um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra e do Brasil desde o segundo pósguerra até os dias de hoje. São Paulo: LTr, 1995.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional:** identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014.

POSSA, Leandra Boer e NAUJORKS, Maria Inês. Efeitos da racionalidade neoliberal nos discursos sobre inclusão: o silêncio docente. In: **Educação**, Santa Maria, v. 38, n. 2, p. 319-328, maio/ago. 2013. Disponível em: <a href="https://periodicos.ufsm.br/reveducacao/article/viewFile/5926/5469">https://periodicos.ufsm.br/reveducacao/article/viewFile/5926/5469</a>>. Acesso em 30/08/2017.

PRONI, Marcelo Weishaupt. O império da concorrência: uma perspectiva histórica das origens e expansão do capitalismo. In: **Revista Paranaense de Desenvolvimento,** Curitiba, n. 92, p. 3-32, set./dez. 1997. Disponível em: <a href="http://www.ipardes.pr.gov.br/ojs/index.php/revistaparanaense/article/view/293/243">http://www.ipardes.pr.gov.br/ojs/index.php/revistaparanaense/article/view/293/243</a>. Acesso em 17/08/2017.

PUGA, Fernando Pimentel. **Sistema financeiro brasileiro:** reestruturação recente, comparações internacionais e vulnerabilidade 'a crise cambial. Disponível em: <a href="https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/13510/1/Td-">https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/13510/1/Td-</a>

68%20Sistema%20financeiro%20brasileiro%20reestrutura%C3%A7%C3%A3o%20r ecente%2C%20comparacoes%20intern%20e%20vulnerabilidade%20a%20crise%20 cambial.%20\_P\_BD.pdf>. Acesso em 20/02/2018.

RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. In: **Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs,** n. 108, p. 1-27, jun. 2009. Disponível em: <a href="http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702">http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702</a>. Acesso em 04/02/2018.

Direit	o capitalista	do	Trabalho:	história,	mitos	е	perspectivas	no
Brasil. São Paulo: L	Tr, 2012.							

; POHLMANN, Juan Carlos Zurita. A degradação do meio ambiente de trabalho em decorrência da violência dos novos métodos de gestão. In: JARDIM, Philippe Gomes e LIRA, Ronaldo José de (Orgs.). **Meio ambiente do trabalho aplicado:** homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, p. 268-285, 2013.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho:** mudanças de paradigma na tutela jurídica da saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

ROIK, Anderson; PILATTI, Luiz Alberto. Psicodinâmica do trabalho: uma perspectiva teórica. In: **XXIX Encontro Nacional De Engenharia De Produção.** A Engenharia de Produção e o Desenvolvimento Sustentável: Integrando Tecnologia e Gestão. Salvador da Baía, Brasil, 06 a 09 de outubro de 2009. Disponível em: <a href="http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009\_TN\_STO\_105\_696\_14074.pdf">http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009\_TN\_STO\_105\_696\_14074.pdf</a>>. Acesso em 04/03/2018.

ROSA, Ádima Domingues. **Agências Reguladoras e Estado no Brasil:** reformas e reestruturação neoliberal nos anos 90. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual Paulista - UNESP, Marília, 2008.

RUFFEIL, Neide Regina Sampaio. A reestruturação produtiva numa instituição financeira: novos modos de trabalhar e subjetivar. 2002. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Centro de Estudos Gerais - Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2002.

SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário:** inovações tecnológicas, intensificação de controles e gestão por resultados. São Paulo: Annablume, 2017.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo Dicionário de Economia.** Best Seller. São Paulo, 1995.

SANTOS, Laymert Garcia. Apresentação. In: LÓPEZ-RUIZ, Oswaldo. **Os executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo:** capital humano e empreendedorismo como valores sociais. Rio de Janeiro: Azougue Editorial, p. 16-18, 2007.

SANTOS, Theotônio dos. O neoliberalismo como doutrina econômica. In: **Revista Econômica**, Niterói, v. 1, n. 1, 1999, p. 119-151. Disponível em: <a href="http://www.uff.br/revistaeconomica/v1n1/theotonio">http://www.uff.br/revistaeconomica/v1n1/theotonio</a>. Acesso em 17/08/2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. Algumas considerações em torno do conteúdo, eficácia e efetividade do direito à saúde na Constituição de 1988. In: **Panóptica.** ano 1, n. 4, p.1-21, 2006. Disponível em: <a href="http://www.panoptica.org/seer/index.php/op/article/view/Op\_1.4\_2006\_1-22/127">http://www.panoptica.org/seer/index.php/op/article/view/Op\_1.4\_2006\_1-22/127</a>. Acesso em 07/02/2018.

\_\_\_\_\_\_. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In: SARLET, Ingo Wolfgang. (Org.). **Dimensões de dignidade:** ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, p. 15-43, 2005.

	Os	direitos	dos	trabalhadores	como	direitos	fundamentais	na
Constituição F	eder	al brasile	ira de	1988. In: MEL	LO FILI	HO, Luiz	Philippe Vieira	de,
FRAZÃO, Ana	a de	Oliveira	(Coor	ds.). <b>Diálogos</b>	entre	o direito	do trabalho	e o
direito const	itucio	onal: estu	udos e	em homenagem	n a Ros	a Maria \	Neber. São Pa	ıulo:
Saraiva, p. 15	-74, 2	2014.						

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região,** n. 31, p. 109-137, 2007. Disponível em: <a href="https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105309/2007\_silva\_jose\_saude\_trabalhador.pdf?sequence=1">https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105309/2007\_silva\_jose\_saude\_trabalhador.pdf?sequence=1</a>. Acesso em 07/02/2018.

SILVA, Raquel Vitória Souza; DEUSDEDIT-JÚNIOR, Manoel; BATISTA, Matilde Agero. A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho. In: **Revista Interinstitucional de Psicologia,** v. 8 (2), p. 415-427, jul./dez. 2015. Disponível em: <www.fafich.ufmg.br/gerais/index.php/gerais/article/download/589/396>. Acesso em 21/02/2017.

SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho:** manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional.** Uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

\_\_\_\_\_\_; HORST, Ana Carolina. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. In: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (Orgs.). **Assédio Moral Organizacional:** as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal 6, p. 19-38, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, v. I
parte I, 2011.
Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158
da OIT. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas
SP, n. 25, p. 47-63, jul./dez. 2004.
SZNELWAR, Laerte Idal. Prefácio. In: SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). Saúde dos
bancários. 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil, p. 13-19, 2011.
; UCHIDA, Seiji. Saúde do trabalhador bancário – uma reflexão con
base na ergonomia da atividade e na psicodinâmica do trabalho. In: ALLAN, Nasse
Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (Orgs.). Assédio
Moral Organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Cana
6, 153-164, 2015.
; PEREIRA, Luciano. Trajetórias de trabalhadores bancários – entre o
sonho e o real do sofrimento patogênico. In: SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). Saúde
dos bancários. 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil, p. 45-62, 2011.

TELES, Gabriela Caramuru; SANTOS, Luiza Beghetto Penteado dos; COZERO, Paula Talita. Assédio moral organizacional e adoecimento de trabalhadores: o caso do HSBC em Curitiba. In: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (Orgs.). **Assédio Moral Organizacional:** as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal 6, p. 51-74, 2015.

TOLEDO, Enrique de la Garza. Neoliberalismo e estado. In: LAURELL, Asa Cristina. (Org.). **Estado e políticas sociais no neoliberalismo.** São Paulo: Cortez, 1995.

TOLEDO. Tallita Massucci. A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia. São Paulo: LTr, 2011. VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan; LIMA, José Edmilson de Souza. In: GUNTHER, Luiz Eduardo. Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial. v. III, Curitiba: Juruá, p. 133-165, 2010.

VOLNOVICH, Jorge Ruben. Subjetividade e organização: o discurso neoliberal. In: Davel, Eduardo; Vasconcellos, João (Orgs). "Recursos" humanos e subjetividade. Petrópolis: Vozes, p. 61-67, 1996.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Da Psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. In: GIZZI, Jane Salvador de Bueno; MENDONÇA, Ricardo Nunes de; TELES, Gabriela Caramuru (Orgs.). **Assédio Moral Organizacional:** as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal 6, v. II, v. II, p. 191-217, 2017.

O combate às condutas discriminatórias no direito do trabalho. In:
RAMOS FILHO, Wilson (Coord.) et al. Trabalho e direito: Estudos contra a
discriminação e patriarcalismo. Bauru: Canal 6, p. 117-173, 2013.
O direito fundamental ao trabalho na ordem jurídica brasileira. In:
CLÈVE, Clémerson Merlin (Coord.). Direito constitucional brasileiro: teoria da
constituição e direitos fundamentais. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, p.
989-1022, 2014.
O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e
exigibilidade. São Paulo: LTr, 2002.
Valor social do trabalho e dignidade na Constituição. In: CLÈVE,
Clèmerson Merlin (Coord.). Direito constitucinal brasileiro: colume I: teoria da
constituição e direitos fundamentais. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, p.
245-264, 2014.

WEBER, Max. A ética protestante e o espírito do capitalismo. Tradução: M. Irene de Q. F. Szmrecsányi e Tamás J. M. K. Szmrecsányi. São Paulo: Biblioteca Pionera de Ciências Sociais, 1967.