

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE

**O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA TEORIA CRÍTICA DOS DIREITOS
HUMANOS**
**(EL ACOSO MORAL LABORAL A LA LUZ DE LA TEORÍA CRÍTICA
DE LOS DERECHOS HUMANOS)**

TESE DE DOUTORADO
TESIS DE DECTORADO

Alexandre Corrêa da Cruz
Sevilla/Porto Alegre
2021/2022

**O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA TEORIA CRÍTICA DOS DIREITOS
HUMANOS**
**(EL ACOSO MORAL LABORAL A LA LUZ DE LA TEORÍA CRÍTICA
DE LOS DERECHOS HUMANOS)**

Alexandre Corrêa da Cruz

**Tese apresentada no Programa de Doutorado da Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, como requisito para obtenção do grau de Doutor.**

**Tesis presentada en el Programa de Doctorado en Ciencias Jurídicas y
Políticas de la Universidad Pablo de Olavide, como requisito para obtención
de grado de Doctor.**

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles

Director de Tesis: Prof. Dr. Rafael Gómez Gordillo

Sevilla/Porto Alegre

2021/2022

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

A Comissão Examinadora, abaixo firmada, aprova a Tese de Doutorado

O assédio moral laboral à luz da teoria crítica dos direitos humanos

Elaborada por

Alexandre Corrêa da Cruz

Como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor.

Comissão Avaliadora

.....
Prof. Dr(a).

.....
Prof. Dr(a).

.....
Prof. Dr(a).

de 2022.

Porto Alegre

Agradecimentos

às trabalhadoras e aos trabalhadores, com os quais tive contato no curso da investigação que impulsionou a presente tese, por terem contribuído para a minha “(re)humanização” frente ao sofrimento humano, tão naturalizado no ambiente laboral;

aos estimados Professores Orientadores
Leandro do Amaral D. de Dorneles e Rafael Gomez
Gordillo, pelas orientações valiosas e precisas;

aos estimados Professores e Servidores dos Cursos de
Doutorado da UFRGS e da UPO;

às bibliotecárias do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª
Região, pelo imprescindível auxílio;

à querida amiga Rose Azevedo, pelo inestimável apoio;

aos amigos e familiares, por tudo mais.

*Agradecimento especial
ao Professor Joaquín Herrera Flores,
“in memoriam”,
por nos possibilitar uma nova maneira
de pensar os direitos humanos.*

“[...] La vida continuará, lo queramos o no, después de nuestro paso por ella. Los bosques seguirán produciendo oxígeno y frutos. Los mares continuarán aportándonos lluvia y sal. La gente que amamos, seguirá amándonos, quizá aún más que cuando estábamos aquí con ellos. El árbol, la gota de agua, el sentimiento de amor estarán siempre ahí coloreando la vida con todos los colores del arco iris y con todas las miserias de nuestras necesidades. Nada es más alto o más pequeño. Todo es lo vivo, lo que perdura, lo que nos acoge y lo que nos recoge”.

Joaquín Herrera Flores

“Nas sociedades do nosso mundo ocidental altamente industrializado, o posto de trabalho constitui o último campo de batalha em que uma pessoa pode matar a outra sem nenhum risco de chegar às barras de um tribunal”.

Heinz Leymann

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACC	Ação Civil Coletiva
ACP	Ação Civil Pública
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
Art.	Artigo
c/c	combinado com
CADE	Conselho Administrativo de Defesa Econômica
CCB	Código Civil Brasileiro
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CF	Constituição Federal
CR	Constituição da República
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPS	Conselho Nacional da Previdência Social
CP	Código Penal
CPC	Código de Processo Civil
CTN	Código Tributário Nacional
CTPS	Carteira do Trabalho e Previdência Social
DI.	Decreto-lei
DORT	Doença osteomuscular relacionada ao trabalho
Ed.	Edição
ETT	Empresa de Trabalho Temporário
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
LER	Lesões de esforços repetitivos
MPT	Ministério Público do Trabalho
NR	Norma regulamentadora
p.	Página
PCMSO	Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional
Rel.	Relator(a)

RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
SDI	Seção de Dissídios Individuais
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
Vol.	Volume

RESUMO

O assédio moral trabalhista ou psicoterror laboral é um fenômeno que cada vez mais tem ocupado a agenda dos Tribunais e doutrinadores. O assédio constitui uma conduta abusiva e perversa, que pode ser expressa por diversas formas de desvalorização do ser humano, de maneira sistemática e frequente, geralmente praticada pelo empregador ou por seu representante, em um contexto de submissão (hierarquia), direcionada a um empregado ou grupo de empregados, com notório intuito desestabilizar a saúde psíquica do trabalhador, para que ele produza mais, ou seja anulado ou excluído do mundo do trabalho, de forma a considerá-lo um ser humano de segunda categoria, sem direito, portanto, ao exercício de sua dignidade. O problema proposto é se e em que medida o assédio moral laboral constitui ou não uma forma de violação dos direitos humanos à luz da teoria crítica dos direitos humanos. O método utilizado será dialético, tendo como suporte o método histórico e tipológico. Em relação ao tipo de pesquisa, deve ser qualitativa e teórica, sendo, em relação aos objetivos, predominantemente explicativa e exploratória. Quanto ao objeto, a pesquisa será bibliográfico-documental. A concepção tradicional de direitos humanos, em virtude do seu comprometimento com o poder hegemônico, não apresenta resposta às novas práticas desumanas que se tornam visíveis no ambiente de trabalho. A prática do psicoterror laboral é o produto de um processo cultural fechado, que se baseia no signo da subordinação subjetiva ou pessoal, e busca a manutenção do poder “absoluto” do empresário sobre os bens e pessoas dentro da empresa, executado-se através de atos desumanos, os quais traduzem um desvalor ou desrespeito a outro ser humano. A teoria crítica dos direitos humanos deve proceder à desestabilização da prática assediadora do capitalista, através de propostas emancipatórias ou contra-hegemônicas. O objetivo da análise do fenômeno através do Diamante Ético, como um referencial pedagógico de ação, é possibilitar a visualização do psicoterror laboral como algo típico do atual modelo capitalista de produção e buscar, como resultado obtido da investigação, alternativas de prevenção e repressão, com a finalidade última de alcançar a dignidade aos trabalhadores assediados.

Palavras-chave: Assédio Moral. Teoria Crítica. Direitos Humanos. Direito do Trabalho. Dignidade da Pessoa Humana. Trabalho Digno. Diamante Ético. Práticas Emancipatórias.

RESUMEN

El acoso moral laboral o el psicoterror laboral es un fenómeno que ha ocupado cada vez más la agenda de los Juzgados y a los doctrinadores. El acoso constituye una conducta abusiva y perversa, que se puede manifestar de diferentes formas de desvalorización del ser humano, de forma sistemática y frecuente, por lo general practicado por el empleador o por su representante, dentro de un contexto de sometimiento (jerarquía), dirigida hacia un empleado o grupo de empleados, con el claro objetivo de desestabilizar la salud mental del trabajador para que éste produzca más, o sea anulado o excluido del mundo del trabajo, considerándolo un ser humano de segunda clase y, por lo tanto, sin derecho a ejercer su dignidad. El problema propuesto es en qué medida el acoso moral en el lugar de trabajo constituye o no una forma de violación de los derechos humanos a la luz de la teoría crítica de los derechos humanos. El método utilizado será dialéctico, con los métodos históricos y tipológicos de apoyo. En relación al tipo de investigación, debe ser cualitativa y teórica, siendo, en relación a los objetivos, preponderantemente explicativa y exploratoria. En cuanto al objeto, la investigación será bibliográfico-documental. La concepción tradicional de derechos humanos, en razón de su comprometimiento con el poder hegemónico, no plantea respuestas a las nuevas prácticas deshumanas que surgen visiblemente en el ambiente de trabajo. La práctica del psicoterror laboral es el producto de un proceso cultural cerrado, basado en el significado de la subordinación subjetiva o personal, y busca la manutención del poder “absoluto” del empresario sobre sus bienes y sobre las personas dentro de la empresa. Esa práctica se manifiesta por medio de actitudes deshumanas que dejan en evidencia la desvalorización o la falta de respeto hacia otro ser humano. La teoría crítica de los derechos humanos debe proceder a la desestabilización de la práctica del acoso capitalista, por medio de propuestas de emancipación o antihegemónicas. El objetivo del análisis del fenómeno por parte de Diamante Ético, como un marco pedagógico de acción, es permitir la visualización del psicoterror laboral como algo típico del actual modelo capitalista de producción y buscar, como resultado obtenido de la investigación, alternativas de prevención y represión, a través de medidas de sesgo emancipatorio de naturaleza teórica y pragmática, con la última finalidad de lograr la dignidad de los trabajadores que sufren ese acoso.

Palabras clave: Acoso Moral. Teoría Crítica. Derechos Humanos. Derecho del Trabajo. Dignidad de la Persona Humana. Trabajo Digno. Diamante Ético. Prácticas Emancipadoras.

ABSTRACT

Workplace harassment or bullying is a phenomenon that has been taking up increasingly more time in the agendas of Courts and jurists. Bullying consists of abusive and unreasonable conduct, which can be expressed in diverse forms of devaluation of the human being in a systematic and frequent manner. Generally practiced by the employer or their representative, it is carried out in a context of submission (hierarchy), directed at an employee or group of employees, with the full intent of disestablishing the psychiatric health of the employee, so that he/she may produce more, or may be excluded from the work environment, in a manner that would imply that this person is second class human being, and therefore without the right to exercise dignity. The proposed problem is to what extent workplace moral harassment constitutes or not a form of human rights violation in light of the critical theory of human rights. The method used will be dialectical, with the historical and typological methods of support. In relation to the type of research, it must be qualitative and theoretical, being, in relation to the objectives, predominantly explanatory and exploratory. Regarding the object, the research will be bibliographic-documentary. The traditional concept of human rights, in view of its commitment to the hegemonic power, does not present answers to the new inhuman practices that have become common place in the work environment. The practice of workplace harassment is the product of a closed cultural process, based on the idea of subjective or personal subordination, and strives for the maintenance of the manager's "absolute" power over goods and personnel within a company, being exemplified through inhuman acts, which translate as devaluation of or disrespect for another human being. The critical theory of human rights should follow the disestablishment of capitalist practice of harassment, through emancipatory or anti-hegemonic proposals. The objective of the analysis of the phenomenon by Diamante Ético, as a pedagogical framework for action, is to allow the visualization of occupational psychoterror as something typical of the current capitalist model of production and to seek, as a result obtained from the investigation, alternatives for prevention and repression, through measures of emancipatory bias of a theoretical and pragmatic nature, with the ultimate aim of achieving the dignity of the workers who suffer such harassment.

Key words: Workplace Harassment. Critical Theory. Human Rights. Labor Law. Human Dignity. Dignified Work. Ethical Diamond. Emancipatory Practices.

RIASSUNTO

Il mobbing sul lavoro o maltrattamento psicologico nell'ambiente di lavoro è un fenomeno che sempre più spesso occupa l'agenda dei Tribunali e degli educatori. Il mobbing è un comportamento abusivo e perverso che può manifestarsi sotto diverse forme dequalificanti dell'essere umano in modo sistematico e frequente, generalmente praticato dal datore di lavoro o da un suo rappresentante, in un contesto di sottomissione (gerarchia), nei confronti di un lavoratore o un gruppo di lavoratori, con il noto intuito di destabilizzare la salute psichica del lavoratore, perché sia annullato o escluso dall'ambiente di lavoro, in modo da considerarlo una persona di seconda categoria senza diritto, pertanto, all'esercizio della propria dignità. Il problema proposto è fino a che punto la molestia morale sul posto di lavoro è o non è una forma di violazione dei diritti umani alla luce della teoria critica dei diritti umani. Il metodo utilizzato sarà dialettico, supportato dal metodo storico e tipologico. In relazione al tipo di ricerca, essa deve essere qualitativa e teorica, essendo, in relazione agli obiettivi, prevalentemente esplicativa ed esplorativa. Per quanto riguarda l'oggetto, la ricerca sarà bibliografica-documentaria. Il concetto tradizionale dei diritti dell'uomo, a causa del proprio legame con il potere egemonico, non fornisce una risposta alle nuove pratiche disumane presenti e visibili nell'ambiente di lavoro. La pratica del mobbing nell'ambiente di lavoro è il prodotto di un processo culturale chiuso, basata nella subordinazione soggettiva o personale, allo scopo di mantenere il potere "assoluto" dell'imprenditore nei confronti dei beni e delle persone all'interno della ditta, attraverso azioni disumane che traducono la mancanza di rispetto o discredito nei confronti dell'altra persona. La teoria critica dei diritti dell'uomo deve procedere alla destabilizzazione della pratica vessatoria del capitalista attraverso delle proposte di emancipazione o contro egemoniche. Lo scopo dell'analisi del fenomeno da parte del Diamante Etico, come quadro pedagogico d'azione, è quello di consentire la visualizzazione dello psicoterrorismo occupazionale come qualcosa di tipico dell'attuale modello di produzione capitalistica e di ricercare, a seguito dell'indagine, alternative per la prevenzione e repressione, attraverso misure di emancipazione di natura teorica e pragmatica, con l'obiettivo ultimo di conseguire la dignità dei lavoratori che subiscono tali vessazioni.

Parole chiave: Mobbing. Teoria Critica. Diritti Umani. Diritto del Lavoro. Dignità della Persona. Lavoro Degno. Diamante Etico. Pratiche di Emancipazione.

RÉSUMÉ

Le harcèlement moral au travail, ou psychoterreur, est un phénomène qui occupe de plus en plus de place dans l'ordre du jour des tribunaux et des juristes. Il constitue une conduite abusive et perverse qui peut s'exprimer par différentes formes de dépréciation de l'être humain, de manière systématique et fréquente. Il est généralement pratiqué par l'employeur ou son représentant, dans un contexte de soumission (hiérarchie) et dirigé contre un employé, ou groupe d'employés, dans le but manifeste de déstabiliser sa santé psychique, de l'annuler ou de l'exclure du monde du travail, jusqu'à ce qu'il soit considéré comme un être humain de seconde catégorie, sans droit, donc, à l'exercice de sa dignité. Le problème proposé est de savoir dans quelle mesure le harcèlement moral au travail constitue ou non une forme de violation des droits de l'homme à la lumière de la théorie critique des droits de l'homme. La méthode utilisée sera dialectique, appuyée par la méthode historique et typologique. Quant au type de recherche, il doit être qualitatif et théorique, étant, par rapport aux objectifs, majoritairement explicatif et exploratoire. Quant à l'objet, la recherche sera bibliographique-documentaire. En raison de son engagement aux côtés du pouvoir dominant, la conception traditionnelle des droits de l'homme ne présente aucune réponse à ces nouvelles pratiques inhumaines en milieu de travail. L'exercice de la psychoterreur est le produit d'un processus culturel fermé placé sous le signe de la subordination subjective ou personnelle. Il cherche à maintenir le pouvoir « absolu » de l'entrepreneur sur les biens et personnes à l'intérieur de son entreprise et a recours à des actes inhumains. Il traduit donc une dévalorisation ou un manque de respect envers un autre être humain. La théorie critique des droits de l'homme doit fragiliser la pratique de harcèlement du capitaliste au moyen de propositions émancipatrices ou contre-hégémoniques. L'objectif de l'analyse du phénomène à travers le Diamant Éthique, en tant que cadre pédagogique d'action, est de permettre la visualisation de la psychoterreur au travail comme quelque chose de typique du modèle de production capitaliste actuel et de rechercher, à la suite de l'enquête, des alternatives pour prévention et répression, dans le but ultime d'assurer la dignité des travailleurs harcelés.

Mots-clefs: Harcèlement moral. Théorie Critique. Droits de L'homme. Droit du Travail. Dignité de la Personne Humaine. Travail Digne. Diamante Ético. Pratiques Émancipatrices.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO 17

1 O CONTEXTO HISTÓRICO JURÍDICO DO TRABALHO SUBORDINADO COMO SUBSTRATO LEGITIMADOR DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA

1.1 Evolução histórica normativa do trabalho subordinado ... Erro! Indicador não definido.

1.1.1 A subordinação nos primórdios da humanidade..... **Erro! Indicador não definido.**

1.1.2 A subordinação na idade média..... **Erro! Indicador não definido.**

1.1.3 O trabalho subordinado na modernidade..... **Erro! Indicador não definido.**

1.1.4 A construção normativa do trabalho subordinado no Brasil**Erro! Indicador não definido.**

1.2 Do institucionalismo ao contratualismo e o surgimento da concepção de subordinação Erro! Indicador não definido.

1.2.1 Teorias de viés civilista **Erro! Indicador não definido.**

1.2.2 Teorias de viés laboral..... **Erro! Indicador não definido.**

1.2.3 Teoria adotada pelo ordenamento juslaboral brasileiro.... **Erro! Indicador não definido.**

1.2.4 A evolução (aparente) da concepção de subordinação **Erro! Indicador não definido.**

1.3 A consagração jurídica da concepção subjetiva da subordinação como legitimadora do assédio laboral..... Erro! Indicador não definido.

1.3.1 A construção jurídica do conceito de subordinação **Erro! Indicador não definido.**

1.3.2. Espécies de subordinação **Erro! Indicador não definido.**

1.3.3 A subordinação subjetiva ou pessoal..... **Erro! Indicador não definido.**

1.3.4 A apropriação do subjetivismo do trabalhador..... **Erro! Indicador não definido.**

1.4 O esforço da doutrina hegemônica na construção da estrutura do negócio jurídico de emprego..... Erro! Indicador não definido.

1.4.1 A construção dogmática do negócio jurídico **Erro! Indicador não definido.**

1.4.2 O negócio jurídico de emprego **Erro! Indicador não definido.**

1.4.3 A subordinação como elemento categorial inderrogável . **Erro! Indicador não definido.**

1.4.4 O artificialismo da construção hegemônica..... **Erro! Indicador não definido.**

2 A VISIBILIZAÇÃO DO FENÔMENO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA E A INSUFICIÊNCIA DO PROCESSO CULTURAL REGULADOR Erro! Indicador não definido.

2.1 Desvelando o assédio moral trabalhista em sua estática.... Erro! Indicador não definido.

2.1.1 Conceito e origem etimológica do assédio moral..... **Erro! Indicador não definido.**

2.1.2 Delimitação negativa do fenômeno **Erro! Indicador não definido.**

2.1.3 Elementos do assédio laboral **Erro! Indicador não definido.**

2.1.4 Morfologia do assédio laboral **Erro! Indicador não definido.**

2.2 A dinâmica do assédio moral..... Erro! Indicador não definido.

2.2.1 Formas de exteriorização do assédio moral..... **Erro! Indicador não definido.**

2.2.2 Fases do assédio moral **Erro! Indicador não definido.**

2.2.3 Efeitos do assédio moral na saúde do trabalhador..... **Erro! Indicador não definido.**

2.2.4 Visão multidisciplinar do fenômeno **Erro! Indicador não definido.**

2.3 O processo cultural regulador Erro! Indicador não definido.

2.3.1 Cultura e processo cultural **Erro! Indicador não definido.**

2.3.2 Processo cultural como metodologia da ação social **Erro! Indicador não definido.**

2.3.3 Espécies de processo cultural **Erro! Indicador não definido.**

2.3.4 Carência do processo cultural regulador ou ideológico.... **Erro! Indicador não definido.**

2.4 A insuficiência do ordenamento jurídico positivo Erro! Indicador não definido.

2.4.1 O monismo jurídico e a fossilização das regras **Erro! Indicador não definido.**

2.4.2 Obstáculos à incidência das normas internacionais..... **Erro! Indicador não definido.**

2.4.3 A falta de credibilidade dos valores e princípios constitucionais**Erro! Indicador não definido.**

2.4.4 A deficiência das normas infraconstitucionais **Erro! Indicador não definido.**

3 A DESESTABILIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL PELA TEORIA CRÍTICA DOS DIREITOS HUMANOS E AS PROPOSTAS DE TRANSFORMAÇÃO DE VIÉS EMANCIPATÓRIO Erro! Indicador não definido.

3.1 Concepção crítica dos direitos humanos Erro! Indicador não definido.

3.1.1 Complexidade dos direitos humanos..... **Erro! Indicador não definido.**

3.1.2 Condições e deveres de uma teoria crítica de direitos humanos**Erro! Indicador não definido.**

3.1.3 A dignidade da pessoa humana e o trabalho digno **Erro! Indicador não definido.**

3.1.4 O assédio moral laboral na perspectiva da teoria crítica dos direitos humanos**Erro! Indicador não d**

3.2 O diamante ético Erro! Indicador não definido.

3.2.1 Compromisso ético teórico..... **Erro! Indicador não definido.**

3.2.2 Construindo caminhos alternativos **Erro! Indicador não definido.**

3.2.3 Teoria impura **Erro! Indicador não definido.**

3.2.4 O assédio moral e o diamante ético **Erro! Indicador não definido.**

3.3 Alterações teórico-dogmáticas..... Erro! Indicador não definido.

3.3.1 A mudança de paradigma decorrente da construção da concepção objetiva da subordinação..... **Erro! Indicador não definido.**

3.3.2 O abandono dos resquícios do institucionalismo **Erro! Indicador não definido.**

3.3.3 Rechaço do poder de castigar o empregado **Erro! Indicador não definido.**

3.3.4 O algoritmo da riqueza humana **Erro! Indicador não definido.**

3.4 Processo cultural regulador aberto ou flexível: a Convenção 190 da OITErro! Indicador não defini

3.4.1 Propedêutica convencional **Erro! Indicador não definido.**

3.4.2 Princípios informadores..... **Erro! Indicador não definido.**

3.4.3 Eficácia da convenção **Erro! Indicador não definido.**

3.4.4 Interseccionalidade e inclusividade **Erro! Indicador não definido.**

3.5 A participação do estado e da sociedade contra o assédio moralErro! Indicador não definido.

3.5.1 A “direita concursada” e a necessidade da formação crítica em direitos humanos**Erro! Indicador nã**

3.5.2 O *complicance* social com forma de concretização do meio ambiente saudável**Erro! Indicador não**

- 3.5.3 A atuação dos sindicatos e o empoderamento dos trabalhadores **Erro! Indicador não definido.**
- 3.5.4 A participação das universidades, da mídia e das redes sociais **Erro! Indicador não definido.**

CONCLUSÕES.....	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXO I	59
ANEXO II.....	65
ANEXO III	89
ANEXO IV	91

INTRODUÇÃO

A presente tese tem por objeto a análise do assédio moral no trabalho como forma de violação a direitos humanos fundamentais, dentro de uma perspectiva crítica.

A investigação origina-se de um caso concreto, ocorrido na cidade de Porto Alegre, no Estado do Rio Grande do Sul (Brasil), em que uma instituição bancária (em verdade, um grupo empresário de origem estrangeira), após adquirir uma empresa nacional, deflagrou procedimento institucional, genérico e sistemático, no intuito de afastar de seus quadros os empregados portadores de LER/DORT.¹

Isso porque tais trabalhadores, no sistema jurídico brasileiro, após retornarem da licença junto ao INSS², possuem estabilidade no emprego, pelo período de um ano, conforme determina o artigo 118 da Lei 8.213/91³. E, uma das características mais marcantes desta doença (equiparada em nosso sistema jurídico ao acidente de trabalho)⁴ é a recidiva. Dessa forma, os trabalhadores que possuem a referida doença ocupacional transitam por muito tempo entre o emprego e a licença, porquanto, sempre que aparecem os sintomas, necessitam eles se afastar do trabalho, novamente para

¹ LER/DORT significa “Lesões de Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho”. Sebastião Geraldo Oliveira informa que a “*Norma Técnica do INSS de 1993 mencionava que LER é denominação genérica para as afecções que podem acometer tendões, sinóvias, músculos, fâscias, ligamentos e nervos, isolada ou associadamente, com ou sem degeneração de tecidos, atingindo principalmente, porém não somente, os membros superiores, região escapular e pescoço, de origem ocupacional, decorrentes, de forma combinada ou não, do uso repetido de grupos musculares, uso forçado de grupos musculares ou manutenção de postura inadequada.*” Ensina, também, que, posteriormente, a partir de estudos feitos pela Previdência Social em busca de um conceito mais elaborado da patologia, adotou-se nova denominação: DORT - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Work-related Musculoskeletal Disorders). Contudo, a denominação LER/DORT não é pacífica, como se verifica em outros países: Repetitive Strain Injury (RSI), na Austrália; Occupation Cervicobrachial Disorder (OCD), no Japão; e Cumulative Trauma Disorders (CTD), nos Estados Unidos (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2002. p. 298).

² INSS é o Instituto Nacional de Seguridade Social, com previsão no art. 201 da Constituição da República do Brasil.

³ “Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”.

⁴ O art. 20 da Lei 8.213/91 dispõe: “Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: [...] II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.”

tratamento, causando, sob a ótica da empresa, prejuízos à continuidade do serviço, à produtividade e à obtenção de lucro.

A aludida instituição bancária, no intuito de pressionar tais trabalhadores a se afastarem definitivamente do emprego, passou a utilizar uma série de “estratégias”, mantendo os empregados reabilitados, que retornavam da licença do INSS, em um local de trabalho diferenciado (no porão do prédio ou em local separado dos demais trabalhadores), sem quaisquer atividades, sem chefia, sem acomodação mobiliária, sem posto de trabalho específico, devendo tais trabalhadores permanecer na inércia, o que, por decorrência lógica, desencadeou diversos problemas psicológicos nos trabalhadores, inclusive casos graves de depressão.

No curso da investigação efetuada pelo Ministério Público do Trabalho⁵, restaram confirmadas as denúncias no sentido de que o banco estaria praticando várias “formas de discriminação” contra trabalhadores portadores de LER/DORT, como, por exemplo: manter os empregados reabilitados em local sem atividades, de forma isolada, sem local específico para a prestação de serviços; pressionar os trabalhadores para aderirem ao Programa de Demissão Voluntária; realizar ameaças de despedimentos; proceder à reabilitação dos empregados em postos de trabalho inadequados; forçar os trabalhadores a efetuarem altas precipitadas do INSS (por meio de informações falsas ao médico do INSS de que não mais sentiam os sintomas da doença); não proceder à emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho, entre outras.⁶

Tais práticas são denominadas, na atualidade, de assédio moral laboral.

A grande dificuldade da categorização jurídica do assédio moral, além de sua novidade no ambiente jurídico (circunstância que naturalmente torna parte dos juristas refratários à ideia de categoria autônoma), é o poder de comando do empregador, com base no direito de propriedade, e seus poderes derivados, como, por exemplo, o poder disciplinar e o poder de alterar unilateralmente o contrato de trabalho (“*jus variandi*”). A doutrina e a jurisprudência, reproduzindo uma perspectiva hegemônica, ao que se infere, têm dificuldades em impor limites a tais prerrogativas do empregador, talvez por acreditarem que não haveria, em regra, abusos por parte do sujeito subordinante (capitalista) ou por considerarem que a única obrigação do empregador, em um sistema

⁵ Relato integral dos fatos contidos no Inquérito Civil pode ser encontrado no Anexo I.

⁶ Os depoimentos prestados constam, na sua integralidade, dos Anexos II e III.

capitalista globalizado, seria o pagamento de salários, sendo desnecessária qualquer espécie de obrigação relativa à saúde psíquica dos trabalhadores.⁷

A concepção original ou clássica de Direitos Humanos, ao que tudo indica, parece não oferecer solução adequada ao assédio moral trabalhista, porquanto a dignidade dos trabalhadores já estaria garantida com o pagamento dos salários. A concepção tradicional de Direitos Humanos, comprometida com uma visão hegemônica de mundo e sociedade, não apresentaria resposta às (novas) práticas desumanas, que são flagradas no ambiente de trabalho.

Em consequência, também surge a dificuldade em coibir a prática do assédio dentro dos arquétipos legais existentes.

Outro entrave para evitar a ocorrência do assédio é a não visualização dos direitos sociais dos trabalhadores como direitos humanos fundamentais, porque comumente só são assim considerados os direitos individuais civis e políticos. Ademais, existe velada discriminação relativamente aos direitos dos trabalhadores. Tais direitos, em geral, têm sua importância relativizada em prol do capital.

Daí porque a necessidade de se encontrar/construir um fundamento jurídico sólido, hábil a evitar o comportamento lesivo das empresas, dentro da ideia de dano à dignidade do ser humano, já que a dogmática tradicional parece não oferecer solução (satisfatória) ao problema.

Com isso pretende-se, também, seja procedida à aproximação dos Direitos Humanos e o Direito do Trabalho. No passado, a temática relativa a Direitos Humanos estava completamente divorciada dos direitos dos trabalhadores, o que, em tempos atuais, se torna insustentável.

A busca da categorização jurídica do assédio moral trabalhista deve levar em consideração a necessidade de ampliar nossas formas de compreensão dos Direitos Humanos e considerá-los como processos (normativos, culturais, sociais, políticos,

⁷ No mesmo sentido Federico NAVARRO NIETO: *“Esta especie de principio de interpretación conforme a la Constitución adquiere un significado especial en un fenómeno (el acoso laboral) que muestra dificultades para encontrar su tutela en la legislación ordinaria, y que exige portanto una relectura de las normas desde la óptica de los derechos fundamentales en juego”*. (In: **La tutela jurídica frente al acoso moral laboral**. Navarra: Thomson Aranzadi, 2007. p. 58).

econômicos) que abram ou consolidem espaços de luta pela dignidade humana, consoante ensina Joaquín Herrera Flores.⁸

Dessa forma, propõe-se o seguinte problema: se e em que medida o assédio moral trabalhista (ou psicoterror laboral) constitui ou não forma de violação de direitos humanos à luz da Teoria Crítica dos Direitos Humanos?

A questão surge naturalmente, quando se percebe, diante de casos concretos, como o antes narrado, que nem a concepção original de Direitos Humanos, nem o direito positivo parecem oferecer condições para que o psicoterror laboral possa ser coibido (seja de forma preventiva ou repressiva). Assim, como uma decorrência do próprio problema enunciado, surge como resposta provisória a noção de que, observado sob as lentes da Teoria Crítica, o assédio moral laboral constitui uma forma (e grave) de violação aos direitos humanos.

A fim de que se possa verificar essa proposição, a pesquisa deve iniciar com a análise do contexto histórico do surgimento da normatização do trabalho subordinado e a consequente consagração da concepção subjetiva da subordinação, como elemento legitimador do assédio moral trabalhista. Para tal, faz-se necessário o estudo da evolução histórica do trabalho subordinado até os tempos atuais, bem como a análise da transição do institucionalismo para o contratualismo, no intuito de verificar a evolução do conceito de subordinação no tempo e a sua concepção na atualidade. Nessa primeira etapa, portanto, a investigação terá por objeto a análise da evolução histórica da relação de poder-sujeição (subordinação) entre o empregador (capitalista) e o trabalhador (proletário) e o contexto em que o Direito do Trabalho foi constituído, com a finalidade de demarcar as origens históricas que fundamentam a concepção de subordinação e, conseqüentemente, as bases de legitimação para a prática do assédio moral trabalhista. Busca-se verificar, também, o esforço da doutrina hegemônica na construção do negócio jurídico de emprego, a partir da estruturação histórica normativa do trabalho subordinado. Daí a necessidade do estudo dos planos do mundo jurídico, dos elementos que constituem o contrato de emprego e do elemento categorial do referido contrato. Nesse momento, pretende-se, pois, o exame da conformação da subordinação subjetiva dentro do modelo dogmático dominante e seus efeitos para o assédio laboral.

⁸ HERRERA FLORES, Joaquín. **Los derechos humanos como productos culturales: crítica del humanismo abstracto**. Madrid: Catarata, 2005. p. 30.

No segundo capítulo, faz-se imprescindível o rompimento com o processo de naturalização do fenômeno social, para visualizar o denominado assédio moral trabalhista ou laboral (ou psicoterror laboral). Dessa forma, será observado o assédio moral laboral em sua estática – o fenômeno em inércia (com o exame do conceito, origem etimológica, elementos e morfologia) –, além do indispensável escrutínio da dinâmica do assédio (formas de exteriorização, fases e efeitos do assédio na vida do trabalhador). Aqui, tem-se por essencial, também, uma análise do referido fenômeno nos outros ramos da ciência, o que denuncia uma certa multidisciplinariedade da pesquisa. E, ante a visibilização do assédio moral laboral, como produto de processo cultural, torna-se indeclinável a tentativa de enfrentamento desse fenômeno diante dos arquétipos legais existentes (nacionais e internacionais), com o escopo de verificar se o processo cultural regulador, de forma exclusiva, permite proteção satisfatória aos trabalhadores vitimados pelo assédio.

Como forma de desestabilização do assédio moral trabalhista, o terceiro capítulo abordará a Teoria Crítica dos Direitos Humanos, dentro da ideia de um processo cultural emancipador. Nesse ponto, faz-se necessária a análise do assédio moral dentro do denominado Diamante Ético⁹, como um marco pedagógico e relacional de ação social, quando se poderá verificar se o assédio moral constitui violação a direitos humanos fundamentais, em uma concepção crítica. A partir daí, são efetuadas as proposições de viés emancipatório, no intuito de transformação da prática do assédio moral, iniciando-se, a partir de uma mudança do paradigma subjetivo de subordinação, para a construção de uma concepção objetiva de subordinação, como forma de empoderamento dos trabalhadores frente ao psicoterror laboral. Essencial, ainda, neste tópico, a análise decorrente de uma outra visão do processo regulador, permitindo, assim, uma maior abertura ou flexibilidade, com a inclusão, no ordenamento jurídico, de instrumentos com viés transformador da realidade. E, com isso, mandatário se torna examinar a recente norma internacional editada pela OIT e seu potencial emancipatório. Nessa etapa, faz-se forçoso, por fim, o estudo de propostas indutoras de transformação relativamente à participação do Estado, dos sindicatos, dos trabalhadores, da empresa, das Universidades, da mídia e das redes sociais.

⁹ HERRERA FLORES. **La reinención de los derechos humanos**. Andalucía: Atrapasunõs, 2008, passim 110 a 138.

No que concerne à metodologia, a pesquisa utilizará o método de abordagem dialético, consistente na contraposição de ideias e teorias, com o intuito de buscar novos horizontes acerca da temática alvitrada, com a pretensão de aventar propostas para o problema proposto, sem prejuízo, é claro, de métodos coadjuvantes, tais como o histórico e o tipológico. Quanto ao tipo de pesquisa, no que concerne à sua natureza, deverá ser qualitativo e teórico, sendo que, em relação aos objetivos, a investigação será preponderantemente explicativa e exploratória. No que diz respeito ao objeto, a pesquisa será bibliográfica-documental, porquanto baseada em autores e autoras que se ocuparam do tema assédio moral laboral. Com efeito, a tese é confeccionada com base em pesquisas bibliográficas, tendo como fontes obras doutrinárias pertinentes ao tema, revistas especializadas, artigos da rede mundial de computadores, jurisprudência e legislação. É importante lembrar que a presente tese não tem por objeto a análise de caso específico, servindo a situação inicialmente relatada para exemplificar as dificuldades de enfrentamento jurídico do assédio no mundo do trabalho; e, de resto, para funcionar como fio condutor, fazendo a “costura” entre os capítulos.

Imprescindível, ainda, delimitar o objeto da pesquisa ao ordenamento jurídico brasileiro, com incursões esporádicas aos sistemas jurídicos de países ibero-americanos, em especial o espanhol, em virtude da inegável escolha, como marco referencial teórico, nesta investigação, pela “Escola Crítica de Sevilha”, com destaque para a obra do professor jusfilósofo sevilhano Joaquín Herrera Flores. E, com isto, torna-se inafastável a utilização de uma concepção (e metodologia) crítica do direito. Consoante bem refere Herrera Flores, as manifestações de neutralidade constituem afirmações carregadas da pior ideologia que existe: *“aquella que se reclama no ideológica y oculta sus reales objetivos”*.

O trabalho terá por escopo, pois, a inserção do tema dentro de uma teoria crítica e dinâmica dos Direitos Humanos, entendidos como uma decorrência dos processos culturais.

Impende salientar, ainda, que o presente estudo acerca do assédio moral trabalhista envolve tão somente a relação jurídica de emprego, ou seja, a relação de trabalho qualificada pela subordinação. Significa referir que os contratos que tenham por objeto a prestação de serviços, de maneira autônoma, não serão contemplados na presente pesquisa.

Com efeito, levando-se em consideração a teoria crítica dos Direitos Humanos, como forma de se relacionar frente aos contextos, primeiro, a presente investigação irá **visibilizar** o fenômeno do assédio moral no trabalho, para, após, **desestabilizar** as bases da conformação em que tal prática ocorre, para, por fim, tentar **transformar** a realidade (o entorno das relações), sugerindo mudanças na relação de poder-sujeição entre empregado e empregador, de maneira a possibilitar aos trabalhadores (e a toda sociedade, por certo) o banimento dessa prática perversa no ambiente de trabalho.

Essa reflexão crítica acerca do assédio faz parte de um esforço jurídico-político no sentido de romper com o silêncio que o caracteriza – já que, na maior parte das vezes ele consiste em uma agressão silenciosa –, com o intuito de trazê-lo ao espaço público, denunciando as formas de exercício de poder e de sujeição que, existentes desde os tempos imemoriais, apresentam-se sem contornos nítidos, sem uma forma de expressão clara ou com um discurso baseado na fluidez e invisibilidade muito eficazes ao funcionamento do próprio assédio moral.¹⁰

Daí porque necessária a análise a respeito do fenômeno do assédio moral no âmbito laboral.

Assim, para que se possa compreender o referido fenômeno, torna-se imprescindível, nas páginas que seguem, um breve exame das transformações históricas da relação trabalhista de poder (do sujeito subordinante) e de sujeição (do sujeito subordinado), porquanto o assédio moral decorre – naturalmente – do contexto histórico conformador da subordinação.

¹⁰ SEIXAS Jacy; BRESCIANI, Stella (Org.). **Assédio moral**. Uberlândia: Edit. da Universidade Federal de Uberlândia, 2006. p. 7.

CONCLUSÕES

O assédio moral trabalhista é fenômeno que frequentemente vem sendo denunciado na contemporaneidade, embora sua origem remonte a tempos imemoriais, sendo imprescindível da subordinação.

O conceito atual de subordinação é fruto do desenvolvimento histórico, trazendo em si uma série de características incorporadas pela evolução das relações de trabalho no contexto social.

Historicamente, não se constata, na Antiguidade, que as civilizações mais significativas tenham oferecido estruturação jurídica do trabalho livre e subordinado. Ao contrário, a principal forma de subordinação conhecida estava encartada no próprio sistema de escravidão. Além do abandono da escravidão como principal forma de obtenção de trabalho, o legado desse período consiste na formulação remota do paradigma normativo do trabalho subordinado, sob molde contratual, nitidamente romanista e individualista.

Conquanto a escravidão deixe de ser a única forma de obtenção de trabalho, na Idade Antiga, surgindo a origem histórica normativa remota do trabalho subordinado, destacam-se, para a estruturação histórica do assédio moral, como legados do período: a aceitação da hierarquia sem quaisquer limites éticos, por parte da sociedade e do próprio subordinado; a aceitação e a justificação dessa situação por motivos religiosos, filosóficos ou sobrenaturais; a naturalização da sujeição pessoal do trabalhador frente ao soberano (tomador dos serviços); a redução dos direitos individuais do trabalhador a parâmetros irrazoáveis, impedindo a possibilidade de reação frente às ordens desumanas; e o reconhecimento da subordinação com natureza patriarcal (muito funcional às chefias masculinas até hoje).

O Medievo, embora considerado uma espécie “ponte civilizatória” entre os regimes da escravidão e do servilismo para o trabalho livre, não modificou, de forma substancial, as características da opressão e da exclusão dos trabalhadores, tanto em relação ao centro de decisões na sociedade quanto à fruição dos bens da vida, não podendo, assim, ser considerada uma fase positiva, em termos evolução de direitos humanos. Ao contrário, o exercício do poder de sujeitar outro ser humano passou a se

relacionar diretamente com a riqueza e com a estruturação de classes sociais bem rígidas e definidas. A “evolução” para o contrato, tão “festejada” pela doutrina convencional, não alterou a situação concreta a que os trabalhadores permaneciam submetidos, nem as características históricas estruturantes do assédio moral.

As principais codificações da Idade Moderna não conferiram autonomia e tipicidade ao contrato de trabalho realizado sob dependência hierárquica, porquanto tinham por objetivo primordial a manutenção do “status quo”, representando, assim, mera expressão do poder hegemônico. Em relação ao assédio moral, o período moderno não trouxe modificações estruturais importantes, quando em contraste com os anteriores períodos históricos, considerando que as principais modificações ocorreram no plano formal, sequer contemplando o trabalho subordinado com moldura jurídica distinta da do trabalho não subordinado para fins de proteção da parte mais vulnerável. Com efeito, a sujeição pessoal do trabalhador (elemento básico para o estudo da violência psíquica laboral) não foi considerada nem mesmo como fato relevante para uma estruturação normativa autônoma, de jaez protetivo.

No ordenamento brasileiro, a edificação jurídica do trabalho subordinado começou a ser delineada no Período Imperial, haja vista a inexpressividade do trabalho livre e por conta alheia, no Período Colonial. No Império, o trabalho subordinado foi regulado, de maneira genérica, dispersa e casual, pelas Ordenações, Código Comercial e algumas leis esparsas. O Código Civil do início do século passado disciplinou por intermédio de um único contrato típico (a locação de serviços) duas situações fáticas distintas: o trabalho livre autônomo (prestado por conta própria) e o trabalho livre subordinado (prestado por conta alheia). A evidente impropriedade da disciplina jurídica do trabalho subordinado pelo modelo legal privado, após vários movimentos sociais e algumas leis dispersas de índole trabalhista, fez surgir a necessidade de normatização independente da relação de emprego, autorizando fosse alcançado o sistema contido na Consolidação das Leis do Trabalho.

O Direito Privado fez inegáveis “concessões” em razão do reconhecimento da subordinação no contrato de emprego. A dependência hierárquica somente foi “compensada” com o abalo de algumas das mais importantes vigas mestras do Direito Civil: “desprezou-se” a manifestação da vontade das partes, “violou-se” o princípio da autonomia da vontade individual; “infirmou-se” o princípio da *“pacta sunt servanda”*; “flexibilizou-se” o princípio da relatividade; e, de quebra, “abandonou-se” a teoria da culpa, para fins de atribuição de responsabilidade. Todas constituíram “agressões

imperdoáveis” ao arcabouço lógico-sistemático do Direito Privado, contemplado no Código Civil vigente à época.

Conforme se pode observar, a estruturação normativa do trabalho subordinado foi forjada, do período antigo até a contemporaneidade, com indubitável supremacia de um dos polos da relação (empregador/detentor do poder), em detrimento da parte mais vulnerável (trabalhador). Muito embora o Direito do Trabalho tenha surgido como forma de tentar comutar esta desigualdade contratual, a marca genética de opressão e domínio pessoal, nesta relação, não foi modificada ao longo da história. Tal característica, de resto, não somente tem sido incorporada de forma natural pelo ordenamento jurídico, mas também tem aumentado seu potencial lesivo, com a desestruturação do próprio Direito do Trabalho, por meio da flexibilização e, em especial, da desregulamentação.

O assédio moral, assim, tem sua justificativa na origem histórica do trabalho subordinado, passando a ser um comportamento natural do empresário, inenunciável, assim, a qualquer possibilidade emancipatória por parte dos trabalhadores. A perda da centralidade do trabalho como meio estruturante da sociedade acarreta a perda da importância do próprio trabalhador como ser humano, em especial, com a subordinação por meio de plataformas digitais e algoritmos, o que também acaba por reforçar as condutas assediadoras por parte do empregador, renovando (a pretexto de ser algo contemporâneo) a ideia de “despersonalização/coisificação” do trabalhador.

As teorias civilistas demonstraram, na época, a incapacidade do Direito Privado, baseado nos dogmas da autonomia da vontade e do individualismo jurídico, em aceitar a subordinação como elemento limitador da autonomia da vontade de uma das partes contratantes (o empregador/capitalista). O reconhecimento da subordinação representaria a quebra do megaprincípio contratual (da autonomia da vontade), bem como traria ao Estado, com ônus econômico (e político) à classe burguesa, a imposição de intervir na relação para compensar a desigualdade decorrente da dependência hierárquica, o que, naquele momento histórico, se afigurava impensável. A subordinação, no contrato de emprego, evidencia situação fática (e histórica) diversa da contemplada nos contratos civis, afastando a possibilidade de incidência, por analogia, de qualquer norma baseada no paradigma contratual clássico, de natureza paritária. O desinteresse das teorias civilistas em sequer contemplar o elemento subordinação já desvela, por parte do poder hegemônico, a absoluta naturalização do assédio moral dentro do modelo econômico da época.

As teorias anticontratalistas (que surgiram como reação às teorias civilistas), desempenharam um papel importante no sentido de contraposição, por meio de um esquema teórico-dogmático, às teorias contratuais clássicas, que se mantiveram indiferentes à existência do elemento subordinativo. As teorias anticontratalistas já identificavam a existência da subordinação, tentando explicá-la, contudo, dentro de parâmetros institucionais (comunitário-pessoais).

O acontratualismo (ou paracontratualismo), corrente que se situa em zona cinzenta, dificultando o reconhecimento de sua autonomia científica, conquanto não desse relevância à vontade e negasse, por decorrência, a existência de típico negócio jurídico de emprego, representou um passo em direção ao reconhecimento da vontade como produtora de efeitos jurídicos. Demonstra, ademais, uma flagrante vantagem ante as teorias anticontratalistas, porquanto, ao reconhecer a vontade, mostra-se menos artificial.

Já as teorias contratalistas apareceram naturalmente como forte reação às teorias anticontratalistas. Retomaram e renovaram o conceito de vontade, muito embora, desta vez, em invólucro normativo trabalhista, cunhado pelo princípio da tutela. A subordinação, entretanto, somente é reconhecida se decorrente da vontade das partes.

Do ponto de vista do elemento subordinativo, o institucionalismo impuro, consagrado na Consolidação das Leis do Trabalho, aceita a existência tanto da subordinação contratual quanto da subordinação factual. No entanto admite a preponderância desta última, quando reconhece o poder disciplinar da empresa, de jaez nitidamente institucional

Releva salientar que, se, de um lado, o aspecto positivo trazido pelas teorias trabalhistas foi o reconhecimento da subordinação como elemento que particulariza um novo tipo de relação ou contrato, a exigir regulamentação normativa própria (precisamente no intuito de tentar equilibrar esta relação/contrato), de outro lado, elas trouxeram fortes características negativas, que foram assimiladas à atual funcionalidade do assédio moral, tais como: a ideia de que a vontade do trabalhador é irrelevante, sendo necessário apenas que ele ocupe seu posto de trabalho (anticontratalismo fatural e antipatrimonial); a empresa é portadora do “bem comum”, razão pela qual todas as ordens são legítimas (institucionalismo puro ou imoderado); a vontade do empregado, embora possa ser formalmente reconhecida, é insignificante ou desprezível na prática (paracontratualismo); a formulação de uma ficção jurídica no sentido de que a vontade do trabalhador seria importante e relevante para a formação e execução do contrato

(teorias contratualistas), propiciando ambiente fértil para a construção do negócio jurídico de emprego (o que, na verdade, não corresponde à realidade da maior parte dos contratos ou relações existentes); e a naturalização do poder disciplinar.

Malgrado a existência de várias teorias que tentam desvendar a natureza jurídica da relação de emprego, conclui-se que, do ponto de vista do elemento subordinativo, constitutivo da relação ou do contrato de emprego, o sistema juslaboral brasileiro, ao equiparar, em efeitos, a relação de emprego ao contrato de emprego, acolhe tanto a subordinação factual (decorrente do ato-fato-trabalho) quanto a subordinação contratual (baseada em um negócio jurídico).

No ordenamento jurídico brasileiro não há previsão expressa do elemento caracterizante do contrato de emprego. O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ao conceituar a figura do empregado, faz referência aos seguintes elementos, que foram sistematizados pela doutrina: pessoalidade (“pessoa física”); não eventualidade ou habitualidade (“não eventual”); subordinação hierárquica ou jurídica (“dependência”); e percepção de salários (“mediante salário”).

A subordinação hierárquica ou jurídica é o elemento categorial inderrogável do negócio jurídico de emprego. Isso significa que um contrato de emprego não pode conter cláusula que desonere o empregado de cumprir ordens, ou de ser fiscalizado ou, ainda, de sofrer penalidades, visto ser incogitável o afastamento do elemento categorial do contrato de emprego, ainda que as partes o nominassem como tal. Assim, a vontade declarada pelas partes sofreria natural conversão substancial para configurar outro ato negocial.

A estruturação histórica da relação de poder e de sujeição, entre o empresário (sujeito subordinante) e o trabalhador (sujeito subordinado), foi determinante para a construção da atual concepção de subordinação jurídica (subjéctiva ou pessoal) e de poder de comando, existindo nítida semelhança da referida relação com os sistemas da escravidão e do servilismo, porquanto não foram modificadas as bases de opressão em que a referida relação se estabelece.

A relação de emprego, para que fosse aceita no Estado Social de Direito, deveria ser visualizada como decorrência de um acordo de vontades, razão pela qual a dogmática tradicional fez com que o contratualismo superasse o institucionalismo. Contudo, em verdade, a transição do institucionalismo ao contratualismo procedeu tão somente alterações superficiais na relação trabalhista de poder-sujeição, não

modificando, de forma substancial, a efetiva situação de sujeição do trabalhador frente ao empresário.

A construção normativa conduziu, portanto, a dogmática hegemônica à concepção de subordinação subjetiva ou pessoal, ou seja, quem se subordina ao empresário é o trabalhador, de forma pessoal. Esta concepção reproduz, do ponto de vista da dignidade humana, nítida assimetria entre os dois “contratantes” na relação de trabalho subordinado, visto que o empresário é colocado em uma situação mais digna que o trabalhador, assenhorando-se, assim, do próprio subjetivismo do trabalhador. A subordinação passa a figurar como uma substituta dessa “expropriação”, permanecendo o trabalhador em situação de “servidão voluntária”. O mais adequado, entretanto, seria reconhecer como marca da relação trabalhista a subordinação em uma concepção objetiva ou funcional, de maneira que o que se subordina ao empregador é (sempre e apenas) a atividade exercida pelo trabalhador, jamais a pessoa do trabalhador.

Dessa forma, surge um ambiente propício à prática do assédio moral.

O assédio moral ou psicoterror não pode ser considerado um fenômeno recente. Em verdade, recente é o seu estudo, porquanto a sua prática é tão antiga quanto à própria origem do trabalho. O assédio moral laboral pode ser conceituado como uma conduta abusiva (perversa), que pode ser expressa por diversas formas de desvalorização do ser humano, de maneira sistemática e frequente, em geral praticada pelo empregador ou por seu representante, em um contexto de submissão (hierarquia), direcionada a um empregado (ou grupo de empregados), com notório intuito desestabilizar a saúde psíquica do trabalhador, para que ele seja anulado ou excluído do mundo do trabalho, de forma a considerá-lo um ser humano de segunda categoria, sem direito, portanto, ao exercício de sua dignidade.

Existem figuras que não se confundem com o assédio moral laboral, residindo a principal diferença no elemento anímico ou teleológico. Porém, basta que o elemento anímico se encontre objetivado nas condutas do assediador (o que se pode deduzir inclusive dos fatos), que a prova da intenção subjetiva do empresário de causar dano passa a ser irrelevante. Dessa forma, basta que a conduta do empregador seja hábil a lesionar bens jurídicos (produzir dano psíquico ou psicossomático) dentro de um padrão médio de urbanidade, civilidade ou razoabilidade, aceitável em uma sociedade contemporânea, independentemente da comprovação do ânimo efetivo de causar lesão e do dano efetivo (sob a perspectiva da vítima, que, muitas vezes, tão brutalizada, já não mais reconhece a violência ou o próprio dano). Inegável, contudo, que, nos últimos

tempos, com o aumento de condutas e ideias fascistas e desumanas, tanto na esfera pública, quanto na esfera privada, a noção do que é “conduta aceitável” para a sociedade acaba por afetar, em muito, o conceito de assédio moral laboral.

São irrefragáveis, de outro lado, os efeitos deletérios do assédio moral à saúde psicofísica dos trabalhadores, que podem ir desde o estresse até vários tipos de enfermidades.

Do ponto de vista da filosofia, constata-se, qualquer que seja o perfil do assediador, que ele é um fraco, porque demonstra a incapacidade de construir sua própria felicidade, deixando de praticar atitudes que sejam associadas à prática do bem (de forma coletiva). Do ponto de vista da psicologia, o assediador pode possuir as seguintes características: narcisismo, megalomania, “vampirização”, irresponsabilidade e paranoia. À evidência, o assediador, que, em geral, detém mais de uma (ou todas) as características acima descritas, somente pratica os atos de assédio ou terror psicológico, porque se sente legitimado a tal, na relação trabalhista de poder-sujeição. Como visto, esta legitimação decorre de uma “justificação” histórica da subordinação de jaez subjetivo na relação de emprego, atingindo o seu ápice no capitalismo globalizado.

Os processos culturais são processos de reação frente ao conjunto de relações sociais, psíquicas e naturais em que nos movemos. O cultural deve ser interpretado como um processo a partir do qual nos dotamos de materiais adequados para construir outras metodologias da ação e de interações sociais mais dispostas a transformar o mundo, criar novas significações e novas realidades, partindo da constatação da realidade existente e que existem outras formas de perceber e incidir o entorno das relações em que vivemos.

A consagração de uma concepção de subordinação subjetiva decorre de um processo cultural, construído ao longo da história, que estabelece um fechamento de possibilidades de emancipação do trabalhador frente ao empresário. De um lado, esta situação impede que os trabalhadores (vulneráveis) possam ser considerados como seres humanos plenos, já que, na prática social, são considerados como “seres humanos de segunda categoria” (impedindo, assim, qualquer reação frente à situação já consolidada), de outro, permite e legitima o empregador/capitalista a tratar os empregados de qualquer forma (ou de maneira desumana), o que enseja, de maneira quase que natural, a prática do assédio moral. Com efeito, pela concepção jurídica tradicional, as condutas denominadas de “assédio moral” não seriam mais do que uma forma de expressão do poder de comando, dentro de uma concepção subjetiva da

subordinação e, portanto, estariam justificadas e legitimadas. Por tal razão, o trabalhador é considerado, pelo poder hegemônico, um “quase ser humano”, situação que lhe impede o efetivo exercício do direito à sua dignidade e às suas potencialidades.

Basicamente existem duas espécies de processos culturais, os reguladores (ou ideológicos) que efetuam o fechamento dos circuitos de reação cultural (impedem a alguns ou a todos os atores sociais a criação de produtos culturais, bloqueando a possibilidade de intervir nos entornos em que estão situados) e os emancipadores (ou interculturais) que efetuam a abertura dos circuitos de reação cultural (os atores sociais podem reagir criando produções culturais em função dos entornos de relações em que estão situados).

O processo cultural regulador, do qual resulta o direito positivado, procede ao bloqueio do circuito de reação cultural, como consequência dos princípios da dominação (que tem origem nas diferenças discriminatórias, baseadas na hierarquização de seres humanos; superior/inferior), da complementariedade (aceitação dos dominados de sua situação de inferioridade/vulnerabilidade como algo natural, impossibilitando a compreensão da sua opressão), da necessidade (não há outra alternativa, se não viver conforme a sua própria natureza) e da vitimização (o processo ideológico capitalista naturaliza a posição de subordinação subjetiva, procedendo à internalização do processo de inferiorização). Os principais fundamentos da insuficiência do processo regulador residem no monismo jurídico (com a fossilização das regras), o preconceito em relação às normas internacionais indutoras de transformações concretas ou materiais, a falta de credibilidade dos valores e princípios consagrados na Constituição e as deficiências das normas infraconstitucionais.

No que tange ao assédio moral trabalhista, constata-se que ele se origina no conjunto de relações de poder-sujeição, que consagrou, ao longo da história, a concepção subjetiva ou pessoal de subordinação. O direito positivo que passou a regular a relação de emprego assumiu tal concepção da subordinação, não impedindo, assim, qualquer ruptura neste círculo vicioso, que retroalimenta o poder (absoluto) do empregador/capitalista e oprime o trabalhador. Dessa forma, torna-se quase impossível ao processo cultural a emancipação, no intuito de coibir a situação desumana decorrente do assédio. Ao contrário, o produto cultural, no caso, surge de um processo predominantemente regulador, que torna cada vez mais natural a prática do assédio. Há, pois, um processo de “naturalização” do tratamento desumano, que é introjetado na mente do trabalhador, impedindo, muitas vezes, qualquer reação contra o psicoterror.

Dessa forma, o visível (tratamento desumano do assédio) vai se invisibilizando (inclusive do ponto de vista jurídico), sendo imprescindível, portanto, um processo cultural que permita tornar visível o invisível. Se o processo cultural regulador não cumpre o papel de evitar a prática assediadora do empresário e os trabalhadores não possuem condições de reação, mantém-se fechado o circuito de reação cultural.

A teoria clássica ou tradicional dos direitos humanos, caracterizada pela tradição das formulações objetivas da metafísica, com ênfase no aspecto abstrato e contemplativo, à nitidez, não possibilita enfrentamento adequado à problemática do assédio psíquico, porque ela se torna naturalmente insensível ao tratamento desumano dado pelo empresário/capitalista, que tem a sua conduta justificada e legitimada dentro do sistema de normas. Se há uma justificativa legal para o comportamento do empregador, não há se questionar qualquer violação a direitos humanos. Ao contrário, as empresas passam a ser entes “portadores de humanidade”, porquanto possibilitam ao trabalhador um emprego, subemprego, posição, ocupação ou “um prato de comida”.

A dignidade da pessoa humana, muito embora um conceito poroso e de natureza polissêmica, é uma categoria axiológica aberta, constituindo uma qualidade intrínseca de todos seres humanos, além de possuir um significado cultural e uma dimensão social (comunitária); e impõe limitações positivas e negativas para o Estado. Os direitos humanos devem proporcionar as condições para a efetiva concretização da dignidade, a qual, de outro lado, constitui o fio condutor de todos os direitos humanos, precisamente por consistir no valor/princípio da mais alta hierarquia, servindo, ademais, de fundamental vetor de interpretação para todas as demais normas e situações jurídicas. A dignidade humana, aliás, está umbilicalmente ligada à ideia de trabalho digno, constituindo o assédio moral um “atentado qualificado” contra a dignidade humana.

Cabe, portanto, aos Direitos Humanos, dentro de uma perspectiva crítica (não hegemônica), o papel de reformulação e reformatação das bases em que assentada a relação trabalhista de poder-sujeição, no sentido de “humanizá-la”, levando-se em consideração, ainda, que a Teoria Crítica deve ter a capacidade de transformação da realidade e de contextualização dentre as diversas dimensões de complexidade (cultural, empírica, jurídica, científica, filosófica, política e econômica).

Visualizar o fenômeno do assédio moral trabalhista e pensar na construção de fundamento sólido para coibi-lo consiste, sem dúvida, pensar de uma maneira diversa diante da posição hegemônica, a qual não vislumbra qualquer deformidade na tradicional relação trabalhista de poder-sujeição. Questionar a própria relação de poder e

de sujeição entre empresário e trabalhador e a sua base de sustentação no ordenamento jurídico é imprescindível à construção de um fundamento jurídico que proíba a prática do terror psicológico no ambiente de trabalho. O estudo do assédio moral trabalhista, com o necessário questionamento da relação de poder e sujeição, das bases de conformação da subordinação (subjéctiva ou pessoal) e do poder de comando do empresário consiste na problematização da realidade de opressão em que vivem os trabalhadores. O Direito do Trabalho formalmente positivado, que se conforma com as bases da relação poder existente entre o empresário e o trabalhador, torna impossível a realização da dignidade humana dos trabalhadores, afastando a necessária e salutar busca de novas heterotopias. Ao se pensar a respeito do assédio laboral devemos nos indignar diante das práticas perversas e desumanas, que decorrem do poder hegemônico exercido pelo empresário, que já se encontra consolidado e “legitimado” na própria evolução histórica do trabalho subordinado. Dessa forma, devemos abrir espaços para a visualização do que foi tornado (in)visível, permitindo, com o diálogo e novos processos de luta por uma forma de trabalho mais digna (e mais humana), o “empoderamento” dos trabalhadores assediados, excluídos e oprimidos. Assim, a busca pela construção jurídica para coibir o assédio moral trabalhista não deve partir da ideia de uma ética humana universal. Ao revés, deve respeitar as diversidades, em consonância com a ideia de processo cultural aberto e emancipador.

Joaquín Herrera Flores sistematizou o “Diamante Ético”, como marco pedagógico de ação, constituindo forma complexa e relacional de situar os direitos humanos, com o intuito de afirmar a indiscutível interdependência entre os múltiplos componentes que definem os direitos humanos no mundo que em vivemos na atualidade. O estudo dos direitos humanos sob esta forma tem por objetivo a construção de uma ética que tenha a finalidade de consecução das condições para que os seres humanos possam levar à prática (à concreção ou à materialização) a ideia da dignidade humana, permitindo garantir a todos a possibilidade de lutar pela dignidade, de forma plural e diferenciada.

O diamante ético possui três capas, sendo que cada uma com seus diferentes pontos de conexão mútua. A primeira capa apresenta as ideias, as instituições, as forças produtivas e as relações sociais de produção. A segunda contém as posições, as narrações, as disposições e a historicidade (ou temporariedade). A terceira capa é constituída dos espaços, valores, desenvolvimento e práticas sociais. Os elementos do diamante estão estreitamente imbricados e interconectados. A referida figura geométrica

possui, também, dois eixos principais, nos quais se distribuem os elementos constantes das capas: o eixo de elementos conceituais (eixo vertical) e o eixo de elementos materiais (eixo horizontal). O eixo conceitual ou vertical envolve os seguintes elementos: teorias, posição, espaço, valores, narração e instituições. O eixo material ou horizontal possui os seguintes elementos: forças produtivas, disposição, desenvolvimento, práticas sociais, historicidade e relações sociais.

Dessa forma, as categorias conceituais ou teóricas em relação às categorias materiais ou práticas formam uma cruz de coordenadas, permitindo identificar todos os pontos entre os quais é possível estabelecer relações de análise para a situação concreta que se pretende examinar. No centro desta cruz aparece a “dignidade humana”, que se concretiza, nas palavras do jusfilósofo sevilhano, *“en la conquista de un acceso igualitário a los bienes materiales e inmateriales que nos permiten llevar adelante nuestras vidas desde nuestras particulares y diferenciadas formas de vida”*.

No que diz respeito à relação trabalhista de poder-sujeição, as forças de produção passaram do taylorismo/fordismo, no passado, para o toyotismo, na atualidade. O mundo do trabalho passou por quatro revoluções industriais: a primeira, com o uso da máquina a vapor e o uso da água como fonte de energia; a segunda com a inclusão da produção em massa e da eletrificação de fábricas; a terceira, com a “revolução digital” que vem com a automatização industrial (integrando sistemas mecânicos e eletrônicos, e também com a evolução da computação digital); e, no estágio atual, a quarta, com a “revolução 4.0”, a qual promove a informatização da fabricação e a integração de dados. Em nenhuma delas, contudo, o trabalhador foi relacionado como protagonista das forças produtivas; ao contrário, de regra, sempre foi tido como objeto, do ponto de vista econômico.

A relação social de produção, no que respeita à relação de emprego, baseia-se na dominação, como produto cultural. Ou seja, a relação social de produção parte do pressuposto da existência de um sujeito dominante/capitalista/opressor e um sujeito subordinado/trabalhador/oprimido.

No assédio laboral, o grau de conscientização dos trabalhadores acerca do papel que desempenham no processo de acesso aos bens imateriais (tratamento digno) é mínimo ou inexistente, o que permite tão somente uma prática social de natureza conservadora. A tomada de consciência acerca da real situação ocupada pelos trabalhadores na relação de produção, bem como a ocorrência do próprio assédio moral

(como consequência da situação de dominação e opressão) é que possibilitará a busca por práticas sociais emancipatórias ou contra-hegemônicas.

Consoante examinado, o aspecto histórico foi determinante na construção e consagração da atual concepção de subordinação, notadamente subjetiva ou pessoal, circunstância que legitima a conduta desumana do empresário/assediador. A historicidade revela, portanto, que não foram alteradas, de maneira significativa, as bases de opressão e sujeição em que se estabelece a relação de emprego, havendo, pois, inegável semelhança entre a atual relação de trabalho subordinado com os sistemas da escravidão e do servilismo.

A relação de poder-sujeição trabalhista está diretamente relacionada à necessidade do desenvolvimento da sociedade. Contudo, não se pode pensar que o desenvolvimento econômico, social e cultural somente será alcançado com a realização de práticas desumanas por parte do empresário. Tal ideologia reproduz o pensamento hegemônico e único de desenvolvimento, com ênfase apenas ao aspecto econômico, além de produzir a “naturalização” do assédio moral.

As práticas sociais, na seara laboral, reforçam a opressão e domínio, na atualidade, não rompendo, portanto, o bloqueio oferecido por processo cultural meramente regulador e fechado, bloqueando o circuito de reação cultural. É imprescindível, assim, que se busquem práticas sociais alternativas, por intermédio de movimentos sociais, sindicatos, associações, organizações não governamentais e partidos políticos, na busca concreta ou material de uma solução efetiva contra o assédio moral.

A dogmática laboral baseia-se na concepção subjetiva da subordinação e nas teorias consequentes, como as que justificam o poder de comando do empregador e os poderes daí derivados, com destaque para o ilógico (irracional) poder disciplinar (conhecido, sem eufemismos, como o poder de impor “castigos”). As teorias tradicionais devem ser confrontadas por novas teorias ou novas formas de pensar a relação de emprego e a maneira como os trabalhadores são tratados (como, por exemplo, a consagração da concepção objetiva ou funcional de subordinação, de forma material; significa dizer, com efeitos práticos concretos).

Na relação de emprego e, por decorrência, no assédio moral, os principais valores que aparecem são os decorrentes da existência de uma hierarquia meramente pessoal: superioridade-inferioridade. Como já afirmado, em uma fórmula simples se poderia estabelecer a seguinte equação: o empresário detém o capital, sendo, portanto,

superior, e, por conseguinte, dá ordens e subordina pessoalmente o trabalhador, o qual não possui o capital, sendo, pois, inferior, e, por consequência, obedece às ordens emanadas do empregador, da “forma” que este entender melhor ou da “forma” mais consentânea com os interesses do.

Como uma decorrência lógica dos valores, a relação de emprego deixa evidente que o empresário se encontra em notória situação de vantagem ou privilégio nos processos de acesso aos bens, enquanto os trabalhadores encontram-se em conspícua desvantagem, mantendo-se, assim, a situação de opressão e exclusão. Do ponto de vista da dignidade da pessoa humana, uma simples análise da situação preconizada pelo poder hegemônico, autoriza se possa afirmar que existem pessoas “mais dignas” (sujeito subordinante) e “menos dignas” (sujeito subordinado).

Na atualidade a subordinação pode alcançar aqueles trabalhadores que prestam serviços fora do estabelecimento empresário, ou que prestam serviços em seus domicílios, ou, ainda, aqueles que laboram em qualquer local alcançado pela rede mundial de computadores (internet), inclusive por meio de plataformas digitais. Com efeito, a subordinação, mesmo pessoal, também pode ser virtual, sem que com isso ocorra a descaracterização da situação de assédio.

Para que se possa coibir a prática do assédio psíquico laboral, faz-se imprescindível que se oportunize aos trabalhadores assediados relatarem suas experiências, as práticas e técnicas desumanas utilizadas pelo empresário, seus traumas psíquicos, suas tentativas de enfrentamento do problema ou a aceitação pacífica da situação imposta na relação de emprego, suas tentativas de entendimento ou compreensão do que está se passando com eles (tomada de consciência). É, portanto, também através das narrações que se pretende buscar formas alternativas e contramajoritárias de se evitar o assédio laboral.

No que toca à relação de emprego e ao assédio moral, as instituições que interagem (ou deveriam interagir) são a empresa, a família, os sindicatos, a sociedade civil, as ONGs e os movimentos sociais. De salientar, no aspecto, que o direito laboral ainda hoje é marcado pelo institucionalismo (doutrinas comunitário-pessoais), com ênfase à ideia de “empresa-instituição”, portadora do “bem comum”. Contudo, em um cenário capitalista neoliberal, deve-se atentar para que as demais instituições necessariamente atuem, de forma a evitar o bloqueio do circuito de reação cultural.

Assim, pode-se concluir que objetivo final da análise do assédio moral através do Diamante Ético, como um marco pedagógico e relacional de atuação, é possibilitar a

visualização do psicoterror laboral como fenômeno típico do atual modelo capitalista de produção e buscar alternativas de prevenção e repressão, com a finalidade última de alcançar a dignidade dos trabalhadores assediados. Após, portanto, a comprovação da hipótese inicialmente lançada no sentido de que o assédio moral laboral constitui grave violação aos direitos humanos dos trabalhadores, pretende-se que a teoria crítica dos direitos humanos proceda à desestabilização da prática assediadora do capitalista, através de propostas de viés emancipatório, sejam elas de natureza teórico-dogmáticas (tais como: a alteração do paradigma decorrente da concepção subjetiva de subordinação, o abandono dos resquícios do institucionalismo, o rechaço ao poder punitivo do empregador e a introdução do “algoritmo da riqueza humana”), sejam de ordem pragmática (tais como: a introdução de um processo cultural aberto ou flexível, com a utilização dos valores e princípios consignados em norma trabalhista universal, além da participação do Estado e da sociedade contra o assédio).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMOVICH, Victor; COURTIS, Christian. **Los derechos sociales como exigibles**. Madrid: Editorial Trotta, 2004.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Emprega-dor** – a participação da classe dominante na construção do direito do trabalho no Brasil – uma história forjada com alienação, estranhamento e ideologia. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

ALMEIDA, Sílvio. **O que é racismo estrutural ?** Belo Horizonte. Letramento, 2018.

ALOISI, Antonio. Commoditized workers: **Case study research on labor law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms**. 2016. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/so13/papers._id=3037678>. Acesso em: 25 maio 2019.

AMARAL, Francisco. **Direito civil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

AMARAL NETO, Francisco dos Santos. Negócio Jurídico. In: **ENCICLOPÉDIA Saraiva do Direito**. São Paulo: Saraiva, 1977. v. 54.

ANDRADE, Manuel Domingues. **Teoria geral da relação jurídica**: sujeitos e objecto. Coimbra: Almedina, 1987. v. 1.

ANSART, Pierre. **Os assédios políticos**: assédio moral. Uberlândia: Editora da Universidade Federal de Uberlândia, 2006.

ARAÚJO, Adriane Reis. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Estudos aprofundados ministério público do trabalho**. v. 3. Salvador: Juspodivm, 2017.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996.

ARNAUD, André-Jean. **O direito traído pela filosofia**. Tradução: Wanda Capeller e Luciano de Oliveira. Porto Alegre: Fabris, 1991.

AZEVEDO, Antônio Junqueira de. **Negócio jurídico**: existência, validade e eficácia. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1986.

AZEVEDO, Vilaça de. **O novo código civil brasileiro**: tramitação; função social do contrato; boa-fé objetiva; teoria da imprevisão e, em especial, onerosidade excessiva (laesio enormis), aspectos controvertidos do novo código civil, escritos em homenagem ao Ministro José Carlos Moreira Alves. São Paulo: RT, 2003.

BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires: Editorial Alfa, 1953.

BARBAGELATA, Hector-Hugo. **O direito do trabalho na América Latina**. Rio de Janeiro: Forense, 1985.

BARCELLONA, Pietro. **O individualismo proprietário**. Madrid: Editorial Trotta, 1996.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação (mestrado). Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo. 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

BARZOTTO, Luciane e OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. OIT: solidariedade e fraternidade na proteção aos direitos humanos dos trabalhadores. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**. Porto Alegre, n. 39, 2018.

BAYLOS, Antonio. **Direito do trabalho: modelo para armar**. Ed. LTR, São Paulo, 1999.

BECK, Ulrich. **Que és la globalización?** falácias del globalismo, respuestas a la globalización. Barcelona: Paidós, 2008.

BÉRGAMO, Mônica. Folha de São Paulo. 25 nov. 2000. Disponível em: <www.assediomoral.org>. Acesso em: 15 jan. 2008.

BERGVALL-KÁREBORN, Birgitta; HOWCROFT, Debra. Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour. **New Technology, Work and Employment**, v. 29. n.3, p.213-223, 2014.

BETTI, Emilio. **Teoria geral do negócio jurídico**. Coimbra, 1970. v. 3.

BEVILÁQUA, Clóvis. **Theoria geral do direito civil**. 4. ed. Rio de Janeiro: Paulo de Azevedo, 1949.

BIONDI, Biondo. **Istituzioni di diritto romano**. 2. ed. Milano: Giuffrè, 1952.

BIRMAN, Joel. **O assédio em questão: assédio moral**. Uberlândia: Edit. da Universidade Federal de Uberlândia, 2006.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

BOMFIM, Calheiros B. **A C.L.T. vista pelo tribunal superior do trabalho: em sua composição plena**. Rio de Janeiro: Trabalhistas, 1963.

_____. **A consolidação trabalhista vista pelo supremo tribunal**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1959.

_____. **Jurisprudência do contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Conquista, 1955.

BONA, Marco; MONATERI, Píer Giuseppe; OLIVA, Umberto. **La responsabilità civile nel mobbing**. Milano: IPSOA, 2002.

_____, _____, _____. O mobbing como legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho. **Revista Trimestral de Direito Civil**, ano 2, v. 7, jul./set. 2001.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. **El nuevo espíritu del capitalismo**. Madrid: Akal, 2002.

BRÉARD, Richard; PASTOR, Pierre. **Harcèlements: les réponses**. Paris: Liaisons, 2002.

BUZAID, Alfredo. **Shopping centers: questões jurídicas**. São Paulo: Saraiva, 1991.

CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo: parte general**. Buenos Aires: Bibilográfica Omeba, 1963. v. 1.

CABARCOS, Maria. López; RODRÍGUEZ, P. Vazquez. **Mobbing**. Madrid: Ediciones Pirâmide, 2005.

CALDERA, Rafael. **Relação de trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1972.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de, MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo. Ed. LTR, 2013.

CAMERLYNCK, G. H. **Traité de droit du travail**. Paris: Dalloz, 1968.

_____; LYON-CAEN, G. **Derecho del trabajo**. Madrid: Aguilar, [s.d].

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1995.

CABARCOS, Maria. López; RODRÍGUEZ, P. Vazquez. **Mobbing**. Madrid: Ediciones Pirâmide, 2005.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XXL In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

CARPENA, Heloisa. **Abuso de direito nos contratos de consumo**. São Paulo: Renovar, 2001.

CARVALHO, Orlando de. **Para uma teoria geral da relação jurídica civil I: a teoria geral da relação jurídica: seu sentido e limites.** Coimbra: Centelha, 1981.

CARVALHO NETO, Inacio de. **Abuso do direito.** 4. ed. Curitiba: Juruá, 2007.

CASAL, Angel Gómez-Iglesias. **La influencia del derecho romano en las modernas relaciones de trabajo.** Madrid: Civitas, 1995.

CASSAR, Vólia Bonmfim. A reforma trabalhista e a autonomia de vontade do empregado. **Revista Magister do Trabalho**, nº 79, jul/ago 2017, Porto Alegre.

CASSI, Vincenzo. **La subordinazione del lavoratore nel diritto del lavoro.** 2. ed. Milano: Giuffrè, 1961.

CASTORENA, J. Jesus. **Manual de derecho obrero.** 6. ed. México: Fuentes, 1973.

CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e seqüela.** São Paulo: LTr, 1997.

_____. **Compêndio de direito do trabalho.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982. v. 1 e 2.

_____. **Temas de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, [s.d.].

_____. **Tratado jurídico do salário.** São Paulo: LTR, 1997.

_____. **Contrato de emprego: com comentários aos arts. 442/510 da C.L.T.** 2. ed. Guanabara: Edições Trabalhistas, 1965.

CESARINO JÚNIOR, Antônio. **Direito social brasileiro.** São Paulo: Saraiva, 1970. v. 2.

CHAMOUN, Ebert. **Instituições de direito romano.** 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1962.

CHIARINI JUNIOR, Enéas Castilho. **Alguns apontamentos sobre direitos humanos.** Disponível em:

<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4836&p=3>>. Acesso em 12 maio 2008.

COBRA, Rubem Queiroz, na página da internet <<http://www.cobra.pages.nom.br/ecp-lorenz.html>>. (último acesso em: 08 julho de 2020).

CÓDIGO de Napoleão ou código civil dos franceses. Rio de Janeiro: Record, 1962.

COHN, A.; MARSIGLIA, R. G. Processo e organização do trabalho. In: ROCHA, L. E.; RIGOTTO; BUSCHINELLI (Org). **Isto é trabalho de gente?** vida, doença e trabalho no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1994.

COIMBRA, Rodrigo. Efetivação dos direitos e deveres trabalhistas com objeto difuso a partir da constituição e da perspectiva objetiva dos direitos fundamentais. **Direitos fundamentais & justiça**. Porto Alegre: HS Editora, ano n. 8, n. 28, julho/setembro de 2014.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CONSOLIDAÇÃO das leis civis. Rio de Janeiro: H. Garnier, 1896.

CORDEIRO, Antônio Menezes. **Manual de direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 1991.

_____. **Da boa fé no direito civil**. Coimbra: Almedina, 1997.

_____. **Teoria geral do direito civil**. 2. ed. Lisboa: Associação Acadêmica da Faculdade de Direito, 1987-88. v. 2.

CORRÊA, Alexandre; SCIASCIA, Gaetano. **Manual de direito romano**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988.

CORREA CARRASCO, Manuel (Coord.). **Acoso moral en el trabajo**. Navarra: Thomson Aranzadi, 2006.

CORTINA, Adela. **Aporofobia, el rechazo al pobre: un desafío para la democracia**. Buenos Aires: Ediciones Paidós, 2017.

COSTA, Edgardo Ferrari. **El concepto de subordinacion**. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1967.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTR, 2001.

COUTURIER, Gérard. **Droit du travail**. 2. ed. Paris: Presses Universitaires de France, 1994.

CUCHE, Paul. Apud OLIVEIRA, Magnas Latitia Brito dos Reis. Relação de emprego: o elemento “subordinação” no contrato de trabalho com as novas tecnologias. **Síntese Trabalhista**, São Paulo, n. 164, fev. 2003.

DARTON, Robert. **O grande massacre de gatos e outros episódios da história cultural francesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural**. São Paulo: LTR, 1998.

D’EUFEMIA, Giuseppe. **Diritto del lavoro**. Napoli: Morano, 1969.

DE BUEN, Nestor. **Derecho del trabajo**. México: Porrúa, 1994.

DEJOURS, Cristophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro, FGV Editora, 1999, 1ª ed.

_____. **Souffrance en France** - La banalisation de l'injustice sociale, éditions du Seuil.

_____. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Ed. Atlas, 1994.

_____. **O Fator Humano**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 1997.

DE LA CUEVA, Mário. **Derecho mexicano del trabajo**. 11. ed. Mexico: Porrúa, 1969. v. 1.

DE LITALA, Luigi. **Il contratto di lavoro**. 4. ed. Torino: UTET, 1949.

DE LUISE, Emma. **Il mobbing**. Napoli: Esselibri-Simone, 2003.

DE RUGGIERO, Roberto. **Instituições de direito civil**. Campinas: Bookseller, 1999.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR 6ª ed., 2007.

_____. **O poder empregatício**. São Paulo: LTR, 1996

_____. **Curso de direito do trabalho**: estudos em memória de Célio Goyatá. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994.

DELL'OLIO, Matteo. **I soggetti e l'oggetto del rapporto di lavoro**. Torino: UTET, 1986.

DESPONTIN, Luis A. **El derecho del trabajo**: su evolucion en america. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina, 1947.

DEVEALI, Mário. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires: La Ley, 1964.

DI MARTINO, Vittorio; DE SANTIS, Roberto. **Mobbing**: la violenza al lavoro. Troina: Oasi Editrice, 2003.

DICCIONARIO de uso del español. 2 ed. Madrid: Gredos, 1998.

_____. **Larousse**. 1. ed. São Paulo: Larousse, 2006.

_____. **latin**. Barcelona: Larousse, 2006.

_____. **Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

- DIEGUEZ, Gonzalo. **Lecciones de derecho del trabajo**. Madrid: Civitas, 1984.
- DÍEZ-PICAZO, Luis. Prólogo à obra **El principio general de la buena fe, de Franz Wieacker**. Editorial Civitas, 1977.
- DORNELES, Leandro. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: **A Reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo jurídico, 2018.
- _____. O direito do trabalho na sociedade pósindustrial: da regulação do “mercado” de trabalho à instrumentalização do trabalho digno. In: **Revista HS**, Porto Alegre, n. 293
- DRAKE, Charles D. **Labour law**. 2. ed. London: Sweet & Maxwell, 1973.
- EGE, Harald. **La valutazione peritale del danno da mobbing**. Milano: Giuffrè, 2002.
- ENRIQUEZ, Eugène; CARRETEIRO, Teresa. **Pensando as favelas no Rio de Janeiro: deficiência do estado e poder de assédio: assédio moral**. Uberlândia: Editora da Universidade Federal de Uberlândia, 2006.
- ESCOBAR, Arturo. Actores, redes e novos produtores de conhecimento: os movimentos sociais e a transição paradigmática nas ciências. In: **Conhecimento prudente: para uma vida decente**. Porto: Afrontamento, 2003.
- FAORO, Raymundo. Os donos do poder – formação do patronato político brasileiro. 3 ed. São Paulo: Editora Globo, 2001.
- FARIÑAS DULCE, Maria José. Ajustes neoliberales al constitucionalismo social. Los derechos sociales y su exigibilidad: libres de temor y miséria. Silvina Ribotta, Andrés Rossetti y Rafael de Asís, coord. Madrid: Dykinson/IDHBC, 2015.
- FERNANDES, Antonio de Lemos Monteiro. **Direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 1994.
- FERNANDEZ LOPEZ, Maria Fernanda. **El poder disciplinario en la empresa**. Madrid: Civitas, 1991.
- FERRARI, Francisco de. **Derecho del trabajo**. Buenos aires: Palma, 1968. v. 1.
- FERRARI COSTA, Edgardo. **El concepto de subordinacion**. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1967.
- FIGLIOLI, Così L. **Definizione della nozione nel campo clinico-epidemiologico: atti del convegno la tutela giuridica del lavoratore nei casi di mobbing**. Milano, 10 oct. 2000.
- FINCATO, Denise Pires e VIDALETTI, Leiliane Piovesan. **Novas tecnologias e relações de trabalho: cyberbullying, responsabilidade patronal e reforma trabalhista**.

FERREIRA, Nelly. **Direito público e assédio**: abuso de poder e coerção: assédio moral. Uberlândia: Editora da Universidade Federal de Uberlândia, 2006.

FERREIRA FILHO, Manuel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

FOCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. Petrópolis: Vozes, 2004.

FOSSIER, Robert. **O trabalho na idade média**. Petrópolis: Editora Vozes, 2018.

FRADA, Manuel Carneiro A. **Contrato e deveres de protecção**. Coimbra: Coimbra, 1994.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 2005.

FRASCHERIA, Cinzia. **Mobbing**: guida allá tutela. Roma: Lavoro, 2003.

FREUD, Sigmund. **Recordar, repetir e elaborar**. Edição Estandard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, 1974.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande e senzala**. 43. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

GALGANO, Francesco. **Las instituciones de la economia capitalista**: sociedad anónima, estado y classes sociales. Barcelona: Ariel, 1990.

GALIA, Rodrigo Wasem. **Os interesses difusos nas dispensas coletivas no brasil**. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2016.

GÁNDARA CARBALLIDO, Manuel E. **Pensamento crítico em derechos humanos**. La propuesta de joaquín herrera flores. In: **Sem direitos não há justiça**: pensando os Direitos Humanos desde o Poder Judiciário. Lúcia Rodrigues de Matos e Manuel Eugenio Gándara Carballido (Orgs.); Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região – Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2020.

GARRIDO, Julio Fernández. **Perspectivas psicosociales em torno al acoso y voilencia psicológica em el trabajo**. In: CARRASCO, Manuel Correa (Coord.). **Acoso moral en el trabajo**. Navarra: Thomson Aranzadi, 2006.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: LTC, 1989.

_____. **Observando o islã**: o desenvolvimento religioso no Marrocos e na Indonésia. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

GENRO, Tarso. **Direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1985.

GHIRALDELLI JÚNIOR, Paulo. **Ética e neopragmatismo**: uma brevíssima introdução. Disponível em: <www.filosofia.pro.br/textos/etica_e_pragmatismo.htm>. Último Acesso em: 15 maio 2019.

GIDDENS, Anthony. **Sociología**. 4. ed. Madrid: Alianza, 2004.

GILISSEN, John. **Introdução histórica ao direito**. Lisboa: Calouste, 1988.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; MARTINS, Julianne Mendonça Barreto. Convenção n. 190 da OIT sobre violência e assédio no mundo do trabalho: uma análise das políticas de combate ao assédio sexual no trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre, v. 16, n. 94, jan./fev. 2020.

GOMES, Orlando. **Direito do trabalho**: estudos. São Paulo: LTr, 1979.

_____. **Ensaio de direito civil e de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Aide, 1986.

_____. **Introdução ao direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1944.

GÓMEZ GORDILLO, Rafael. La implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea en el ordenamiento laboral español. **Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social**, ISSN 0213-0750, Nº 90, 2007, págs. 27-76.

_____. La reforma de la Ley sobre derechos de información y consulta en las empresas y grupos de dimensión comunitaria ¿un impulso para los comités de empresa europeos? **Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social**, ISSN 0213-0750, Nº 111, 2011, págs. 85-120.

_____. **Aulas proferidas no “curso fundamentos críticos: los derechos humanos como procesos de lucha por la dignidad – VIII. Edición”**. Dias 22 e 23 de janeiro de 2018. Universidade Pablo de Olavide, Sevilla.

GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do jus variandi do empregador**. São Paulo: LTR, 1997.

GONÇALVES, Emílio. **O poder regulamentar do empregador**: o regulamento do pessoal na empresa. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

GOLDENSOHN, Leon. **As entrevistas de Nuremberg**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

GONZÁLEZ NAVARRO, Francisco. **Acoso psíquico em el trabajo** (el alma, bien jurídico a proteger). Madrid: Cuadernos Civitas, 2002.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador** – um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. São Paulo: LTR, 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTR, 2005.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. 5. ed. México: Porrúa, 1971.

HÁDASSA, Dolores; FERREIRA, Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2004.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1993.

HERRERA FLORES, Joaquín. **De habitaciones propias y otros espacios negados**: una teoría crítica de las opresiones patriarcales. Bilbao: Universidad de Deusto, 2005.

_____. **Direitos humanos, interculturalidade e racionalidade de resistência**. Mimeo.

_____. **El proceso cultural**: materiales para la creatividad humana. Sevilla: Aconcagua, 2005.

_____. **La reinención de los derechos humanos**. Andalucía: Atrapasueños, 2008.

_____. **Los derechos humanos como productos culturales**: crítica del humanismo abstracto. Madrid: Catarata, 2005.

_____. **Hacia una visión compleja de los derechos humanos**: el vuelo de anteo: derechos humanos y crítica de la razón liberal. Bilbao: Desclée de Brouwer, 2000.

_____. **O nome do riso**. Porto Alegre: Movimento. Florianópolis: Bernúncia, 2007.

HIRIGOYEN, Mari-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do brasil**. 26 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2008.

HUBERMAN, Leo. **A história da riqueza do homem**. 17. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

HUECK; NIPPERDEY. **Compendio de derecho del trabajo**. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1963.

JOWITT'S Dictionary of English Law. 2. ed. London: Sweet e Maxwell Limited, 1977.

KASKEL; DERSCH. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires: Depalma, 1961.

CRENSHAW, Kimberlé. **Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color.** <https://negrasoulblog.files.wordpress.com/2016/04/mapping-the-margins-intersectionality-identity-politics-and-violence-against-women-of-color-kimberle-crenshaw1.pdf>. Acesso em 11 out. 2021.

KOSCHAKER, Paul. **Europa y derecho romano.** Madrid: Revista de Derecho Privado, 1955.

KOUBI, Geneviève. **Variáveis da noção de assédio: assédio moral.** Uberlândia: Edit. da Universidade Federal de Uberlândia, 2006.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo.** Buenos Aires: Depalma, 1972.

LAHOZ, Ramón Gimeno. **La presión laboral tendenciosa.** 1. ed. Valladolid: Lex Nova, 2005.

LAMARCA, Antonio. **Contrato individual de trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1969.

LARAIA, Roque de Barros. **Cultura: um conceito antropológico.** 20. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

LARENZ, Karl. **Derecho civil: parte general.** Madrid: Reunidas, 1978

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito do trabalho.** Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1998.

_____. Barreiras Constitucionais à Erosão dos Direitos dos Trabalhadores e a Reforma Trabalhista. **Revista LTR** 81-10/2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra (Coord.). **Direitos metaindividuais.** São Paulo: LTR, 2005.

_____. **Ação civil pública: nova jurisdição trabalhista metaindividual: legitimação do Ministério Público.** São Paulo: LTR, 2001.

_____. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva. 7ª ed., 2016

LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo. **Teoria dos direitos fundamentais sociais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

LENZA, Pedro. **Teoria geral da ação civil pública.** 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

LEYMANN, Heinz. **The Mobbing Enciclopédia.** Disponível em:<www.leyman.se/English/frame.html>. Último acesso: 08 de julho de 2020.

LIMA, George Marmelstein. **Críticas à teoria das gerações (ou mesmo dimensões) dos direitos fundamentais**. Disponível em:

<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4666>>. Acesso em: 26 set. 2008.

LIPOWISKI, Z. J. **What does the word ‘Psychosomatic’ really Mean?** a historical and semantic inquiry. *Psychosomatic Medicine*, 1984.

LOSZYK, Bob. **Estresse e carreira: o mal e o bem que ele pode fazer a sua vida profissional**. São Paulo: Futura, 2006.

LÖWY, Michael. **Conservadorismo e extrema-direita na Europa e no Brasil**. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 124, p. 652-664, out./dez. 2015.

LUÑO, Enrique Perez. **Derechos humanos, estado de derecho y constitución**. 9. ed. Madrid: Tecnos, 2005.

LYON-CAEN, Gérard; PÉLISSER, Jean; SUPOIT, Alain. **Droit du travail**. 19. ed. Paris: Dalloz, 1998.

MACHADO, S. S. **Fatores relacionados ao estresse ocupacional em ambientes de risco**. Dissertação (Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Brasília, DF. 1996.

MAGALHÃES, Marion Brepohl. **Ascensão política e figuras do assédio na política institucional: Assédio moral**. Uberlândia: Edit. da Universidade Federal de Uberlândia, 2006.

MAGANO, Octavio Bueno. **Direito individual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 1992. v. 2.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. **Revista do TRT da 3. Região**, v. 38, n. 78, p. 157-193.

_____. Modernidade e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, n. 1, jan./mar. 2001.

_____. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTR, 2000.

MANNRICH, Néelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1994. v. 1.

MARÍN MARÍN, José. **Los trabajos, los días...y el derecho** – uma aproximación a la “prehistoria” del derecho del trabajo. Albacete: Bomarzo.

MARQUES, Claudia Lima. **Contratos no código de defesa do consumidor**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. Lisboa: Pedro Ferreira Editor, 1994.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O ordenamento jurídico brasileiro. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, n. 18, p. 56-69, set. 1999.

MARTINS, José de Souza. A escravidão na sociedade contemporânea: a reprodução ampliada anômala do capital e a degradação das relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, n. 21, mar. 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

_____. As cláusulas gerais como fatores de mobilidade do sistema jurídico. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília-DF, v. 28, n. 112, p. 23-28, 1991.

_____. O exercício jurídico disfuncional e os contratos interempresariais: notas sobre os critérios do artigo 187 do código civil. São Paulo: **Revista do Advogado**, v. 96, 2008.

_____. **Os campos normativos da boa-fé objetiva**: as três perspectivas do Direito Privado brasileiro. RF, v. 382.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego**: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção. Curitiba: Juruá, 2018.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Direitos humanos e cidadania à luz do novo direito internacional**. In: Seminário virtual ambito-jurídico: temas atuais do direito constitucional. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br>>. Acesso em: 23 abr. 2008.

MEDEIROS, M. H. R. As atuais políticas de saúde mental e a terapia ocupacional. **Boletim de Psiquiatria**, v. 30, 1997.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **A Fundamentação e o Reconhecimento dos Direitos Humanos**. Disponível em: <www.prt21.gov.br/doutr16.htm>.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003.

MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do fato jurídico**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

MELO, Raimundo Simão de. **Ação civil pública na justiça do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004.

MENDES, José Manuel Oliveira. O desafio das identidades. In: **Globalização**. 3. ed. Porto: Afrontamento, 2005

MESQUITA, José Luiz de. **Direito disciplinar do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTR, 1991

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Tratado de direito privado**. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1958. v. 2, 3, 4, 22, 40 e 47.

_____. **Tratado de direito privado**. Campinas: Bookseller, 1999. v. 1.

MIRANDA, Jorge. **Direitos fundamentais**: introdução geral. (Apontamentos de aula). Lisboa, 1999.

MOLINER, Maria. **Diccionario de uso del español**. 2. ed. Madrid: Gredos, 1998.

MONEDERO, Juan Carlos. **Curso urgente de política para gente decente**. Barcelona: Editorial Planeta, 2018.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 35. ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2014.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991.

NAPOLETANO, Domenico. **Corso di diritto del lavoro**: il rapporto individuale di lavoro. 2. ed. Napoli: Liguori, 1968.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do direito do trabalho**. São Paulo: **LTR**, 1991.

NAVARRO NIETO, Federico. **La tutela jurídica frente al acoso moral laboral**. Navarra: Thomson Aranzadi, 2007.

NERY JÚNIOR, Nelson. **Código de processo civil comentado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1994.

NICOLAU, Noemi. **El rol de la buena fé en la moderna concepción del contrato**. Tratado de al buena fé en el derecho.

NORONHA, Fernando. **O direito dos contratos e seus princípios fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 1994.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos sociais** – teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTR, 1984.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Ação civil pública**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

OLIVEIRA, José Carlos. Formação histórica do direito do trabalho. In: **Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá**. 2. ed. São Paulo: LTR, São Paulo, 1994. v. 1.

OLIVEIRA, Magnas Latitia Brito dos Reis. Relação de emprego: o elemento “subordinação” no contrato de trabalho com as novas tecnologias. **Síntese Trabalhista**, São Paulo, n. 164, fev. 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2002.

_____. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5 ed. São Paulo, Ed. LTR, 2010.

ORMAY, Larissa. **Propriedade Privada: A escassez foi inventada por nós**. Em: <<http://www.justificando.com/2018/09/14/propriedade-privada-a-escassez-foi-inventada-por-nos/>>. Em 14/09/2018.

ORTEGA Y GASSET, José. **Investigaciones psicológicas: obras completas**. Madrid: Alianza Editorial-Revista de Occidente, 1997. Tomo 12.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto>>. Acesso em: 14 jan. 2008.

PARODI, Cesare. **Mobbing**. Milano: Il Sore 24 Ore, 2003.

PARREIRA, Ana. **Assédio moral: um manual de sobrevivência**. 1. ed. Campinas: Russell, 2007.

PEREIRA, Adilson Bassalho. **A subordinação como objeto do contrato de emprego**. São Paulo: LTR, 1991.

PINTO, Carlos Alberto da Mota. **Teoria geral do direito civil**. 3. ed. Coimbra: Coimbra, 1996.

PINTO, José Augusto Rodrigues Curso de direito individual do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1995.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e justiça internacional**. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

_____. **Revista do TRF 4ª Região**. Porto Alegre, a. 26, n. 88, 2016.

_____. **Revista do TST**. Brasília, vol. 77, n. 4, out/dez, 2011.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 3. ed. Buenos Aires: Depalma, 1998.

PLATÃO. **Ética a Nicômaco**: texto integral. São Paulo: Martin Claret, 2002.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 130, p. 135-136, abr./jun., 2008.

PORTO, Pedro Rui da Fontoura. **Direitos fundamentais sociais**. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2006.

PRADO, Roberto Barreto. Evolução histórica do direito do trabalho no Brasil. In: **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1986.

PROSPERETTI, Ubaldo. **La posizione professionale del lavoratore subordinato**. Milano: Giuffrè, 1964.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. 3ª ed. Coimbra: Almedina, 2012. Parte I: Dogmática geral.

RAMÍREZ, Salvador Vergés. **Derechos humanos**: fundamentación. Madrid: Tecnos, 1997.

RAMOS FILHO, Wilson. Delinquência patronal, repressão e reparação. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, ano 7, n. 28, p. 129-148.

_____. Neo-escravismo no Brasil contemporâneo: crime e castigo. **Revista da Faculdade de Direito - UFPR**, Curitiba, n. 48, p. 87-106, 2008.

_____. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Revista Trabalhista: direito e processo**: Brasília, v. 8, n. 32, p. 47-68, out./dez. 2009.

_____. **Direita concursada e lawfare**. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/editoria/justica/direita-concursada-e-lawfare-por-wilson-ramos-filho-xixo/>>. Em 29 de setembro de 2019.

_____. Direito, economia, democracia e o seqüestro da subjetividade dos juslaboralistas. **Revista do TRT 9 Região**, Curitiba, v. 1, n. 1, 2001

RAPASSI, Rinaldo Guedes. **Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no direito do trabalho**. Disponível em: <http://www.iuspedia.com.br>. Acesso em: 07 jul. 08.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

RIVAS, Daniel. **La subordinacion: critério distintivo del contrato de trabajo**. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1996.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. **Revista Interesse Público**, n. 04, 1999.

_____. Cármen Lúcia Antunes. Vida digna: direito, ética e ciência. In: **O direito à vida digna**. Belo Horizonte: Fórum, 2004.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

_____. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. Novas perspectivas contratuais: o contrato de trabalho. **Revista Brasileira de Direito Comparado**, n. 18, p. 213-245, 2000.

_____. O impacto da globalização no contrato de trabalho. **Revista Brasileira de Direito Comparado**, n. 19, p. 28-40, 2001.

_____. Conceito objetivo de subordinação. **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro, ano 35, n. 148, out./dez. 1987.

ROTHENBURG, Walter Claudius. Direitos fundamentais e suas características. **Revista dos Tribunais**: cadernos de direito tributário e finanças públicas, n. 29 out./dez. 1999.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, Rio de Janeiro, 1957. v. 2.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. Curitiba: Juruá, 1991.

_____. **O direito do trabalho no século XX**. Curitiba: Genesis, 1998.

_____. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1958.

RUTHERFORD; TODD; WOODLEY. **Introduction to Law**. 2. ed. London: Sweet and Maxwell, 1987.

SÁ, Fernando Augusto Cunha de. **Abuso do direito**. Coimbra: Almedina, 1997.

SABINO JÚNIOR, Vicente. **A locação no direito brasileiro**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1964.

SAMPAIO, José Adércio Leite. **Direitos fundamentais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

SÁNCHEZ RUBIO, David. **Direitos humanos e filosofia jurídica na América latina**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

_____. **Repensar derechos humanos: de la anestesia a la sinestesia**. Sevilla: MAD, 2007.

SANSEVERINO, Luisa Riva. **Diritto del lavoro**. Padova: CEDAM, 1971.

SANTORO-PASSARELLI, Francesco. **Noções de direito do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Uma concepção multicultural de direitos humanos**. Lua Nova, v. 39.

_____. **Os processos da globalização: globalização**. 3. ed. Porto: Afrontamento, 2005.

_____. **Renovar a teoria crítica e reinventar a emancipação social**. São Paulo: Bontempo, 2007.

_____. Poderá o direito ser emancipatório? **Revista crítica de direitos sociais**. 65, maio de 2003

_____. Material distribuído para acompanhamento da palestra realizada na Universidade de Coimbra, em convênio com a Universidade Pablo de Olavide, no Programa de Doutorado em Direitos Humanos e Desenvolvimento (5. ed.), na Faculdade de Direito de Coimbra, março de 2007.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Modalidades da coisa julgada coletiva. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, n. 27, p. 37-54, mar. 2004.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho. In: **Revista do TRT da 3ª Região**. v. 66, n. 101, Belo Horizonte.

SARAIVA, Vicente de Paulo. **O abuso do direito**. Justiniano, Institutas, 1, 8, 2. Disponível em:
<http://www.escola.agu.gov.br/revista/Ano_II_agosto_2001/0508SaraivaAbuso.pdf>. Acesso em: 2 set. 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

_____. (Org.). As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In: **Dimensões da dignidade**: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SCHMIEDEL, Raquel Campani. **Negócio jurídico**: nulidades e medidas sanatórias. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1985.

SCIACCA, Michele Federico. **História da filosofia**. São Paulo: Mestre Jou, 1962.

SCONAMIGLIO, Renato. **Contributo alla teoria del negozio giuridico**. Napoli: Dott, 1950.

SEIXAS Jacy; BRESCIANI, Stella (Org.). **Assédio moral**. Uberlândia: Edit. da Universidade Federal de Uberlândia, 2006.

SELYE, Hans. Disponível em: <http://en.wikipedia.org/wiki/Hans_Selye>. Acesso em: 20 out. 2007.

SEVERO, Valdete Souto e SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da reforma trabalhista** – pontos e contrapontos. 1ª ed. Porto Alegre: Editora Sensus, 2017.

_____. Coordenadores. **Resistência – aporte teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1ª ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2017.

SILVA, Daniel Teixeira; BRASIL, Mariane Lima Borges. O assédio sexual às trabalhadoras domésticas e a dificuldade probatória: um olhar sobre o tema e a justiça do trabalho brasileira à luz da teoria interseccional de análise social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 66, p. 183-215, jan./jun. 2020.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Até onde nos conduz o assédio moral. **Partes Revista Virtual**. Disponível em: <www.partes.com.br/assediomoral/profjorgeluz.asp>. Acesso em: 10 jul. 2007.

_____. **Ética e assédio moral**: uma visão filosófica. Disponível em: <www.sociologia.org.br/txt/pscl82ibes.htm>. Acesso em: 10 maio 2006.

_____. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LEUD, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1989.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.

SILVA NETO, Manuel Jorge e. Assédio por competência nas relações de trabalho. **Revista dos Tribunais**. RT 906, abril de 2011.

SINAGRA, Vincenzo. **Istituzioni di diritto del lavoro**. Palumbo: [s.n.], [s.d.].

SOUZA, Alberto de. **Direito, globalização e barbárie**. São Paulo: LTr, 1998.

SUPIOT, Alain. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires: Heliasta, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 1994. v. 1.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. O contrato e sua função social.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo. Ed. LTR, 2008.

TORRES, Enéas Bazzo. Intersubjetividade, direito e justificação do poder: perspectiva habermasiana. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, n. 32, out. 2006.

TRAVERSO, Enzo. **Do fascismo ao pós-Fascismo**. Disponível em <<https://periodicos.unb.br/index.php/repam/article/download/26801/23504>>.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. As aproximações ou convergências entre o direito internacional humanitário e o direito internacional dos direitos humanos. **Arquivos do ministério da justiça**, ano 49, n. 187, jan./jun. 1996.

_____. O direito internacional para o ser humano. (Entrevista). **Del Rey Revista Jurídica**, Belo Horizonte, p. 5- 8, set./nov. 2002.

TRINDADE, José Damião de Lima. **História social dos direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: Petrópolis, 2002.

TUÑON, Manuel Gutiérrez. **Diccionario de castellano antiguo: léxico español medieval y del siglo de oro**. Madrid: Alfonsópolis, 2002.

USSEL, Julio Iglesias; Gómez, Manuel Herrera (Org.). **Teorias sociológicas de la acción**. Madrid: Editorial Tecnos, 2005.

VALVERDE, Antonio Martín; SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez; GARCÍA MURCIA, Joaquín. **Derecho del trabajo**. 4. ed. Madrid: Tecnos, 1995.

VASCONCELLOS, Esdras G. **Tópicos de psiconeuroimunologia**. São Paulo: Ipê, 1988.

VAYÁ, Henrique J. Carbonell. **Lo psicológico de la presión laboral tendenciosa: el acoso laboral antes llamado mobbing**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2008.

VELOSO, Zeno. **Condição, termo e encargo**. São Paulo: Malheiros, 1997.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **O contrato de trabalho com o estado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 2. ed. São Paulo: LTR, 1999.

VOLICH, R.M. **Psicossomática: de Hipócrates a psicanálise**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

WIEACKER, Franz. **História do direito privado moderno**. 2. ed. Lisboa: Calouste, 1967.

WOLKMER, Antonio Carlos (Org.). **Direitos humanos e filosofia jurídica na América latina**. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2004.

_____. **Fundamentos da crítica no pensamento político e jurídico latino-americano**. In: **Direitos humanos e filosofia jurídica na América latina**. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2004.

_____. **Introdução ao pensamento jurídico crítico**. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. **Pluralismo jurídico**. Sevilla: MAD, 2006.

_____. **Teoría crítica del derecho desde América latina**. Espanha: Akal, 2017.

XAVIER, Bernardo Gamos Lobo. **Iniciação ao direito do trabalho**. Lisboa: Verbo, 1994.

ZAFFARONI, Raúl Eugenio. **Las dos historias de los Derechos Humanos**. <<https://lateclaenerevista.com/las-dos-historias-de-los-derechos-humanos-por-e-raul-zaffaroni/>>. Acesso em 12.02.2021.

ZERGA, Luz Pacheco. **La dignidad humana em el derecho del trabajo**. Pamplona: Thomson Civitas, 2007.

ANEXO I

O CASO CONCRETO ORIGINADOR DA PRESENTE TESE

O Ministério Público do Trabalho (MPT) na 4ª Região recebeu denúncia, noticiando que um Banco (estrangeiro) estaria praticando várias “formas de discriminação” contra seus empregados, portadores de LER/DORT (que estavam com alta do INSS ou sendo reabilitados). A denúncia narrava que o Banco estava mantendo os empregados reabilitados no local de trabalho, sem quaisquer atividades, sem chefia e sem acomodação mobiliária para todos, o que estaria desencadeando diversos problemas psicológicos nos referidos empregados, inclusive depressão. Em face da denúncia recebida, foi instaurado procedimento investigatório no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

O MPT, em conjunto com Auditores-Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, realizou diligência no referido Banco, tendo sido verificado, na ocasião, que empregados portadores de LER/DORT, que haviam sido encaminhados por meio de Comunicação de Acidente do Trabalho ao INSS e que retornaram ao trabalho após alta do benefício previdenciário, não tinham serviço a realizar, tendo sido por eles referido que a ociosidade a que estavam sujeitos, na maior parte do tempo, desde o seu retorno do INSS, além do ambiente isolado em que foram colocados, constituíam fatores desencadeadores de depressão (sensação de inutilidade, fracasso, etc.), estando cinco deles em tratamento psiquiátrico, de forma particular. Foi informado, também, que nenhum dos referidos empregados havia feito qualquer tipo de avaliação quanto à adequação de suas atividades a um plano de readaptação ao trabalho. Na referida inspeção, comprovou-se que os empregados retornaram ao trabalho após afastamento por LER/DORT e que, muito embora constasse do PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) apresentado que os funcionários detentores de doença ocupacional seriam acompanhados no retorno ao trabalho e seriam monitoradas as suas atividades e os seus postos de trabalho, visando a evitar riscos, não havia programa especificando as ações de monitoramento a serem desenvolvidas e tampouco qualquer avaliação após o retorno ao trabalho dos empregados. Já no Setor Administrativo, foi

informado pelo Chefe Administrativo e pelo responsável do Setor de Recursos Humanos (RH) do Banco que não delegavam tarefas em quantidade suficiente aos empregados que estão de retorno de CAT por LER/DORT, pois praticamente todo o Banco está informatizado, o que limita a possibilidade de aproveitamento dos empregados, pois não podiam digitar. Foi informado, ainda, que tentaram colocar os empregados em tarefas de recepção, informações ao público e atendimento junto a caixas automáticos, porém os empregados não aceitaram por considerarem tais atividades aquém de sua capacitação funcional. Informaram, também, “não haver nenhum programa de monitoramento da readaptação destes funcionários ao trabalho”. Em face das informações obtidas, o Banco foi notificado para apresentar plano de ações para monitoramento dos empregados que retornam ao trabalho após afastamento por Doença Ocupacional, incluindo estudo ergonômico cognitivo das atividades no Setor de Suporte Administrativo e inclusão da avaliação da saúde mental nos exames médicos dos empregados.

Em reunião realizada com o Banco, o MPT concedeu prazo para que fosse apresentada cópia do PCMSO, bem como fosse explicitada a política adotada em relação aos empregados que retornavam do INSS, em virtude de doença ocupacional, e em relação aos empregados que foram reintegrados por decisão judicial.

Posteriormente, o Sindicato dos Bancários da região formulou denúncia contra os Bancos do Grupo Econômico, porquanto as referidas instituições bancárias teriam contratado uma empresa de consultoria em recursos humanos, para convocar os empregados afastados por motivo de saúde, em uma reunião a ser realizada em um hotel, em Porto Alegre, com o intuito de propor acordos individuais, nos quais os empregados receberiam uma indenização pelo período restante da estabilidade, mas, em contrapartida, teriam que informar ao médico do INSS que estavam curados, a fim de obter alta médica do órgão previdenciário e a condição de “apto para o trabalho”.

A referida denúncia foi distribuída ao MPT na 4ª Região, em caráter de urgência, tendo sido efetuada inspeção de surpresa, com a participação do MPT e de Auditores-Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, na data em que feita a proposta de Programa de Demissão Voluntária. Em razão dos fatos apurados na inspeção, foi instaurada nova investigação contra o Banco e os demais integrantes do Grupo Econômico.

Na sequência, o Banco apresentou cópia do PCMSO e da norma sobre a sua política em relação às pessoas que retornam do INSS em razão de doença ocupacional, confirmando a constatação feita pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, de que havia previsão, no referido documento, de que os funcionários que apresentassem doença ocupacional deveriam ser acompanhados no retorno ao trabalho e seriam monitoradas suas atividades e os seus postos de trabalho, visando a evitar riscos e agravamento da doença.

Outra denúncia foi recebida pelo MPT, desta vez de um trabalhador, informando que o médico do Banco teria se negado a emitir CAT, fato este que estaria ocorrendo com vários colegas, induzindo alguns empregados a requerer o benefício previdenciário como “doença comum”, deixando para que o INSS procedesse à alteração, o que, na verdade, acabava não ocorrendo (sabendo-se que a “doença comum”, no ordenamento jurídico brasileiro, não proporciona ao empregado qualquer estabilidade ou garantia de emprego quando do seu retorno do benefício previdenciário, podendo o trabalhador ser despedido a qualquer momento). A denúncia salientava que a conduta do Banco seria uma tentativa de “maquiar” e “adulterar” a realidade das doenças do trabalho, não informando a real extensão da “epidemia” de LER/DORT.

No curso da investigação, o MPT solicitou à Unidade de Referência de Reabilitação Profissional do INSS de Porto Alegre a relação dos empregados do Banco acometidos de LER/DORT, tendo sido arrolados apenas oito empregados, os quais estariam em processo de reabilitação profissional na Gerência Executiva de Porto Alegre-INSS.

Posteriormente, o Banco apresentou ao MPT relação dos empregados que retornaram de benefício previdenciário em determinado período, com informações relativas aos respectivos locais de trabalho, funções exercidas, data de início e término do afastamento, além de cópias dos comprovantes de pagamentos dos salários do período.

Em reunião realizada na sede da Procuradoria Regional do Trabalho, o Sindicato dos Bancários informou que o Banco continuava não emitindo CATs, tendo inclusive havido fiscalização do Ministério do Trabalho, que forçou o Banco a emitir CAT por doença do trabalho. Informou, também, que, nas últimas Convenções Coletivas do Trabalho havia cláusula estabelecendo a obrigatoriedade de os bancos enviarem uma via

da CAT ao Sindicato. Apresentou, na oportunidade, documentos relativos à conduta do Banco quanto à não emissão de CATs. Na mesma ocasião, o Sindicato comprometeu-se a apresentar cópia das CATs por ele emitidas, em decorrência de omissão do Banco no aspecto, informando, ainda, a sua situação junto ao INSS.

O Banco apresentou, nos autos do procedimento investigatório, relação dos empregados afastados em razão de LER/DORT desde o ano de 2000, totalizando 70 (setenta) empregados, sendo que nem todas as CAT's foram emitidas pelo Banco.

O Sindicato dos Bancários encaminhou ao MPT cópia dos processos trabalhistas dos bancários atingidos pela prática do banco, com as CATs emitidas pelo Sindicato e documentos referentes às licenças para tratamento de saúde e à não realização de exames demissionais, cópia de auto de infração lavrado pelo Ministério do Trabalho referente ao PCMSO do banco, bem como denúncias diversas referentes ao médico coordenador do PCMSO.

Foi encaminhado ao MPT, também, documento proveniente da Fiscalização do Trabalho, que investigava denúncia de negativa de emissão de CAT pelo Banco, noticiando irregularidades no tocante ao documento denominado Análise Profissiográfica e Descrição do Posto de Trabalho.

O Sindicato dos Bancários apresentou ao MPT relação de trabalhadores portadores de LER/DORT do Banco, salientando, todavia, que a referida relação estaria incompleta, porque referente apenas à base territorial de Porto Alegre e porque não tiveram acesso à listagem dos empregados do banco. De qualquer forma, a relação trazida pelo Sindicato totalizava 72 (setenta e dois) empregados.

Na sequência, o Sindicato dos Bancários fez nova denúncia, no sentido de que as empresas que integravam o Grupo Econômico do referido Banco estariam convocando, por telefone, os empregados que aderiram ao acordo para extinguir a estabilidade, no intuito de que as homologações das rescisões contratuais fossem feitas em uma entidade sindical de outra base territorial, uma vez que o Sindicato denunciante não estava procedendo às referidas homologações, em razão do procedimento ilegal dos bancos.

Novamente, o Sindicato dos Bancários denunciou que o Grupo Econômico Bancário, por intermédio de empresa de consultoria e serviços em Recursos Humanos,

teria voltado a assediar os seus empregados portadores de LER/DORT para efetuar novos acordos de “compra de direitos”.

No curso da investigação efetuada pelo MPT, foram ouvidos depoimentos de diversos empregados e ex-empregados dos Bancos, que confirmaram as denúncias de que os seus empregadores estariam praticando várias “formas de discriminação” contra portadores de LER/DORT, como, por exemplo: manter os empregados reabilitados em local sem atividades, sem chefia e sem acomodação mobiliária para todos; pressão para aderir ao Programa de Demissão Voluntária; ameaças de demissões; reabilitação em posto de trabalho inadequado; altas precipitadas do INSS; negativa de emissão de CAT, entre outras.

Dessa forma, o MPT apresentou ao Banco e aos demais Bancos integrantes do Grupo Econômico minuta de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, para que se manifestassem sobre a sua assinatura.

No curso da investigação, o MPT teve acesso a reclamações trabalhistas na Justiça do Trabalho, tendo por objeto as práticas de assédio denunciadas,

O Ministério do Trabalho encaminhou relatório de fiscalização levada a efeito nos Bancos integrantes do Grupo Econômico, na qual constatou que seis empregados, embora tivessem mais de um ano de serviço, com enquadramento e contribuições sindicais feitos a favor do Sindicato dos Bancários de uma localidade, tiveram a assistência dos recibos de quitação submetidos ao representante do Sindicato dos Bancários de outra cidade. Tais empregados, segundo informou a fiscalização, encontravam-se em estabilidade por acidente do trabalho ou estabilidade provisória prevista em convenção coletiva.

Por fim, o Banco informou ao MPT a impossibilidade de firmar o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, por entender que não foi constatada qualquer irregularidade quanto às condições de trabalho de empregados reabilitados, não tendo sido praticado, portanto, qualquer ato contrário à lei.

Não conformado, o MPT fez nova reunião com o Banco, propondo novamente fosse firmado Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, no qual a referida empresa teria de se comprometer em *“abster-se de, direta ou indiretamente, coagir, instigar, pressionar ou de qualquer modo induzir trabalhadores de empresas*

contratantes, portadores de LER/DORT ou de qualquer doença, a se demitirem, mediante comunicação falsa ao INSS de que não mais possuem os sintomas da doença profissional ou da enfermidade”.

O Banco mais uma vez, informou que não visualizava qualquer irregularidade nos atos praticados, razão pela qual não concordava com a assinatura do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta proposto.

Em face das informações prestadas pelo Banco e pela fiscalização do trabalho, foram ouvidos outros depoimentos de empregados e ex-empregados do Banco, no intuito de verificar a manutenção da situação flagrada.

Foi enviado ao MPT, também, depoimento técnico referente às repercussões psicossociais a que estavam submetidos os trabalhadores bancários portadores de LER/DORT pelas psicólogas e coordenadoras técnicas do Grupo de Ação Solidária (GAS) do Sindicato dos Bancários.

Verificou-se, pois, da farta prova colhida no curso da instrução do procedimento investigatório que os Bancos, por intermédio de sua conduta abusiva, pretendiam se eximir de toda responsabilidade que detinham pelo dano causado aos trabalhadores acometidos de LER/DORT e outras doenças e, para tal, procederam à prática do assédio moral ou permitiram que as chefias ou colegas de trabalho o fizessem.

ANEXO II

DEPOIMENTOS DOS TRABALHADORES DO BANCO NO CURSO DA INVESTIGAÇÃO PROCEDIDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

“começou a trabalhar no banco em 11.10.1976; que seu primeiro afastamento por LER/DORT foi em 08.09.2000, tendo retornado em 05.09.2002; que afastou-se novamente em 04.12.2002, encontrando-se atualmente afastada; que o banco recusou-se a emitir a CAT, sendo esta emitida pelo sindicato; que sua doença agravou-se com seu último retorno; que de setembro a dezembro de 2002 trabalhou no segundo andar do [REDACTED], realizando tarefas que consistia em procurar documentos para mandar para cartório, fazer envelopes para as agências; que sentiu-se discriminada pelo banco por ser portadora de LER; que ninguém conversava com a depoente; que esta era tratada com indiferença; que só uma pessoa lhe passava serviço, os outros nem lhe olhavam; que apenas os contratados conversavam com a depoente; que o tratamento que lhe foi dado pelo banco nos últimos três meses foi horrível, pois lhe trataram como inválida; que foi chamada pela [REDACTED], lhe passando por telefone a proposta, dizendo que era a única chance de fazer um acordo, pois depois o banco lhe colocaria na rua; que a depoente negou-se, pois financeiramente era um mal acordo; que quando souberam que a depoente se aposentaria dentro de quatro anos, não mais fizeram a proposta”. (E. M. G)

“está atualmente desligado do banco; que exercia função de gerência de atendimento; que trabalhou apenas no banco; que tinha estabilidade provisória por motivo de auxílio doença, devido estresse; que ajuizou reclamatória trabalhista contra o banco buscando horas extras e outras parcelas, antes de sair do banco; que aderiu ao acordo oferecido pelo banco, por intermédio da empresa [REDACTED], no final do ano, mas não foi homologado nem pelo sindicato nem pela DRT; que há aproximadamente quinze dias o sindicato de [REDACTED] homologou o acordo; que assinou um acordo extra-judicial onde dizia que o trabalhador não pode ajuizar reclamatória em razão da estabilidade e onde o banco se eximia de culpa de qualquer doença ocupacional deste; que quando o acordo foi oferecido, no [REDACTED], o depoente ainda estava afastado por auxílio doença; que foi dito que para o acordo ser aceito deveria o depoente retornar às atividades, pedindo a liberação pelo INSS ou aguardar a liberação na próxima perícia; que o depoente disse ao perito que sentia-se bem para tentar voltar a trabalhar; que o perito o liberou na consulta subsequente; que o depoente continua com o tratamento medicamentoso e psiquiátrico, embora sinta-se melhor do que quando trabalhava no banco sob pressão; que quando o [REDACTED] assumiu o clima no trabalho ficou mais pesado, mudando todo o suporte das agências; que o depoente aceitou o acordo por conhecer o procedimento administrativo banco, pois sabia que quando retornasse lhe tirariam a função; que a prática do banco é rebaixar de função quem possuía; que presenciou vários casos onde isso ocorreu; que o banco não possui um programa de reabilitação; que as pessoas que adoecem são marginalizadas; que a CAT do depoente foi emitida pelo sindicato; que teve várias perícias onde a sua doença foi vinculada ao trabalho; que quando o INSS encaminhava os empregados que adquiriram alta, o banco não lhe delegava tarefas específicas; que estes empregados que recebiam alta eram discriminados; que havia uma política do banco em discriminar as pessoas que retornavam dos benefícios previdenciários; que essa política é extra oficial; que por ter ciência deste fato o depoente decidiu fazer o

acordo, por saber como seria tratado no seu retorno; que o banco não reconhece as doenças ocupacionais; que na agência onde trabalhava, em [REDACTED], chegou a ter 35% dos funcionários sofrendo de LER.” (M. A. L.)

“que entrou no banco em 1977; atualmente está afastada, esperando apenas os documentos do INSS que comprovem sua aposentadoria por invalidez; que começou a sentir dores em 1996, afastando-se e retornando várias vezes; que ficou sabendo que o pessoal que retornava do benefício ficava em uma sala isolada, sem nada para fazer; que em alguns retornos foi afastada de sua função habitual, embora retornasse para suas funções; que o [REDACTED] não fornece a CAT, mesmo o empregado apresentando exames e laudos que comprovem seus problemas; que o sindicato orientou a retornar no médico e o [REDACTED] lhe disse “tu não tem nada, não vou te dar a CAT”; que procurou novamente o sindicato e este lhe emitiu a CAT; que participou da reunião do [REDACTED]; que em reservado lhe fizeram a proposta de lhe fornecerem um ano de assistência médica paga pelo banco (metade) e outro pago pelo funcionário; que teriam que pedir alta do INSS, dizendo que estava curada, para então receber dois anos de salário como indenização; que como trabalhou no RH e conhece casos de pessoas que pediram alta para fazer acordo e hoje não conseguem trabalhar devido suas dores; que não gosta de ir ao banco, pois sente-se mal indo lá; que trabalhou muitos anos, vestindo a camiseta, e com o tempo viu as pessoas sendo forçadas a pedir demissão, desde a época que o [REDACTED] comprou o banco; que muitas pessoas tomavam remédio devido à pressão; que soube de casos de pessoas que chegaram a tentar suicídio; que na época do [REDACTED] quis fazer o acordo, que não ocorreu devido a seu afastamento causado pelo agravamento da doença, pois o [REDACTED], médico do trabalho da época, disse que não iria demiti-la incapacitada; que sente-se inútil, por ter estudado anos e agora não pode fazer nada; que acha que podia lutar, mas sabe que não seria aproveitada se retornasse ao banco; que não faz tratamento psicológico porque seu tratamento fisioterápico já consome muito de sua renda.” (M. N. D.)

“começou a trabalhar no banco em junho de 1990; que afastou-se em 08.07.2001; que o banco não emitiu a CAT; que procurou o sindicato que emitiu a CAT, e não foi reconhecida pelo INSS; que tem processo para o reconhecimento de acidente de trabalho; que o sindicato ligou para o RH do banco em São Paulo questionando porque não foi emitida a CAT; que o banco respondeu que a partir daquela data não mais emitiria a CAT; que não foi à reunião do [REDACTED], mas foi contatado por telefone para fazer o acordo; que não quis fazer o acordo; que tem conhecimento da discriminação de colegas que retornaram do auxílio; que sabe do terceiro andar em que os trabalhadores que retornam ficam sem prestar serviço; que atualmente está afastado fazendo tratamento fisioterápico; que teve problemas de estresse, e pressão alta em razão do serviço, chegando a tomar medicamentos.” (J. H. D. M.)

“sofre de LER/DORT desde início da década de 1990, mas a situação agravou-se em 1998, ocasião em que se deu o primeiro afastamento; que está afastada desde dezembro de 2001 por LER/DORT, sendo as CATs emitidas pelo banco, menos no último afastamento, pois o [REDACTED] não emitiu a CAT; que em certa ocasião sua colega [REDACTED] caiu da escada

e bateu com o maxilar, o [REDACTED] não deu atendimento; que o [REDACTED] foi proibido expressamente de emitir CATs, pois o [REDACTED] não tem interesse de que apareça que tem lesionados entre os funcionários; que em dezembro de 2001, depois de quinze dias afastada pela empresa com a CAT emitida pelo sindicato, o médico perito do INSS emitiu o retorno à CAT de 1998; que após seu primeiro afastamento, voltou em um período de três ou quatro meses; que nos períodos de retorno geralmente fazia o mesmo serviço anterior, carregando caixas; que era humilhada nestes períodos, pois os colegas diziam “só aparece para pegar os tíquetes”; que quando levou sua CAT, um outro colega, [REDACTED], falou “vamos ter que te aturar de novo?”; que colegas falavam que seu serviço era moleza; que quando ficou trabalhando uma semana no [REDACTED], seus ex-colegas, que foram demitidos do banco e contratados terceirizados por um salário menor, falavam que o grupo portador de LER “tinham um vidão”, mas que é o banco que não lhes fornece trabalho, pois o [REDACTED] não quer dar tarefas a este grupo para que não “se afastem novamente”; que acabou tendo LER/DORT em razão de movimentos repetitivos nos setores de microfilmagem e inspeção; que também carregava sacos enormes e pesados; que sabe que colegas estiveram no “porão”; que seus colegas reclamavam que era um local terrível; que faz tratamento psiquiátrico em decorrência do procedimento adotado pelo banco; que esteve na reunião do [REDACTED] e já depôs neste procedimento [REDACTED], a respeito dos fatos; que gostaria de ter o direito de tratar-se, pois o “banco não lhe dá paz”; que é uma “guerra” conseguir tratamento, pois o banco quer descaracterizar a LER/DORT; que sente-se perseguida, sofrendo represálias; que junta neste ato cópia atestado médico psiquiátrico.” (C. A. S.)

“que desde 1984 apresenta sintomas de LER/DORT; que até 1997 apenas afastava-se por períodos de no máximo 15 dias; que em 1997 a médica do trabalho do banco, à época, em exame periódico, constatou que o depoente tinha LER/DORT, tendo emitido um laudo que foi apenas registrado no INSS; que emitiu a CAT por um dia; que em novembro de 1999 afastou-se com CAT emitida pelo banco para realizar cirurgia no ombro direito, realizada em 09.05.2000, documento que junta neste ato; que após esta realizou mais duas cirurgias no mesmo ombro, em 22.11.2000 e 03.06.2001, e recentemente, uma no punho direito, em 16.10.2002; que nas três primeiras cirurgias ficou afastado pelo período de 25 (vinte e cinco) meses; que após este período trabalhou por mais onze meses, afastando-se novamente em outubro de 2002, para realizar a quarta cirurgia; que com relação à última cirurgia foi emitida uma CAT e retorno pelo banco após denúncia à DRT e determinação do [REDACTED], auditor fiscal da Delegacia Regional do Trabalho; que atualmente está afastado, até o dia 24.02.2003; que há quatro meses somente o depoente não recebe os tíquetes rancho e refeição; que precisou em cada um destes quatro meses conversar com o responsável do recursos humanos, [REDACTED], para receber o valor correspondente creditado em sua conta após o prazo do acordo coletivo de trabalho; que em dezembro de 2001, quando do seu retorno, fez exames de retorno, onde constatou que o motivo de seu afastamento não tinha sido por doença ocupacional, o que agora, em novembro de 2002, falou pra o [REDACTED] que foi um erro de preenchimento do exame de retorno, não tendo no entanto, feito a correção, que o banco realiza exames periódicos, feitos pelo [REDACTED]; que de dezembro de 2001 até julho de 2002 esteve lotado [REDACTED], localizada na [REDACTED]; que a partir de julho foi colocado novamente na sua antiga área, contabilidade sul, em nova atividade, controlando o arquivo, em tarefa específica de procurar documentos que comprovassem repasses de valores à Caixa Econômica Federal; que quando de seu atual afastamento ainda estava realizando esta tarefa; que o seu chefe era o mesmo, tanto na agência

[REDACTED] quanto nesta unidade, [REDACTED]; que em seu contracheque vem escrito a frase “afastado [REDACTED] de meios”, conforme documento que junta neste ato; que esta frase aparece no contracheque de todas as pessoas afastadas por doença; que trabalha para o banco há 26 anos e meio, tendo trabalhado nos bancos [REDACTED]; que foi contratado em 07.06.1976; que antes havia trabalhado três meses na loja [REDACTED]; que ainda faltam em torno de oito anos para sua aposentadoria integral; que quando estava na [REDACTED], bem como na contadoria, o próprio chefe realizava piadas de mal gosto acerca da doença, bem como outros colegas que não estão na mesma situação, tendo inclusive recebido de seu chefe, [REDACTED], charge com os seguintes dizeres “Ei, seu verme, ou ‘houvi’ dizer que você vale \$\$ 60.000.000.000,00!”, cuja cópia é ora apresentada; que no período de 12/2001 a 07/2002 ficava oito horas no terceiro andar da agência [REDACTED] sem ter nada para fazer; que desde seu afastamento em 1999 faz fisioterapia freqüentemente e acompanhamento médico com exames para verificar a situação da doença; que no período de implantação do sistema de computação da área de câmbio, de 1979 a 1985, trabalhava “sem horário determinado”, sempre em jornada superior à normal, chegando a realizar até dezoito horas diárias de trabalho, quando não emenda dois ou três dias sem sair do banco; que recebeu telegrama da [REDACTED] para comparecer em reunião no hotel [REDACTED] em Porto Alegre em setembro deste ano; que participou da explanação do plano do banco de “incentivo à demissão”; que participou apenas da explanação em grupo, não participando da “conversa individual”; que na explanação em grupo foram oferecidos doze meses de salários, mais o período que o trabalhador teria de estabilidade no emprego, além de dois anos de UNIMED, um ano pago pelo banco e outro pago pelo trabalhador; que a partir dessa colocação, os trabalhadores foram convidados a uma conversa individual, onde seriam colocados valores que os trabalhadores teriam direito; que o depoente não participou desta conversa individual; que participa do Grupo de Ação Solidária aos Portadores de LER/DORT com a [REDACTED], tendo reuniões semanais todas as terças-feiras no Sindicato dos Bancários; que as piadas e gozações acerca de sua doença começaram após o seu afastamento em novembro de 1999, tendo, inclusive, sido despedido sem justa causa neste mesmo mês, despidida essa que teve de ser cancelada por não ter passado no exame médico demissional.” (P. H. V.)

“trabalhava no terceiro andar da [REDACTED]; que desde setembro de 2002 está afastado; que sempre trabalhou como gráfico; que foi reintegrado por decisão judicial a partir de 1997; que afastou-se pela primeira vez em setembro de 2001, retornando em dezembro de 2001, afastando-se novamente em setembro de 2002; que o banco não emitiu CATs; que o médico [REDACTED] não dá CAT; que quando retornou e trabalhava no terceiro andar, nunca lhe deram tarefa alguma; que lá não tem chefia nem fiscalização; que têm que cumprir horário, mas só no papel; que esta situação é constrangedora; que sente-se humilhado, inútil dentro do banco, pois chegou a ser chefe; que quando vai pegar seus tíquetes, todos os colegas ficam olhando, e sente-se discriminado; que atualmente está em tratamento fisioterápico; que não foi chamado para reunião do [REDACTED].” (L. C. R.)

“está afastada há três anos e meio; que chegou a fazer o estágio de trinta dias do CRP do INSS; que trabalhou neste período atendendo telefone; que atendia em média trezentas ligações; que foi liberada pelo INSS e voltou a trabalhar atendendo telefone, dessa alta a

depoente recorreu, tendo se afastado novamente após 15 (quinze) dias de trabalho, usando a mesma CAT; que o INSS ia liberá-la para trabalhar no dia 05/12/2002; que a [REDACTED] do sindicato conseguiu reverter a alta; que em janeiro realizará outro estágio; que trabalha no banco desde 13.06.1984; que o banco foi seu único emprego; que exercia função de técnico administrativo, de auxiliar da gerência; que sua CAT foi emitida pelo banco; que sua CAT foi emitida quando foi realizar exame demissional; que não participou do grupo LER/DORT, mas conhece dos outros falarem; que certa vez sua encarregada perguntou “como você conseguiu ficar doente?” ao que a depoente respondeu “trabalhando”, pois chegava até mesmo a levar trabalho para casa; **que sente que alguns colegas a excluem**; que ouviu estagiárias referirem que só não seriam contratadas porque o pessoal portador de LER/DORT estaria “ocupando” seu espaço; **que sabe que atualmente o [REDACTED] não está emitindo CATs; que recebeu telegrama convidando-a a comparecer em reunião no [REDACTED]; que as pessoas chamadas para reunião tinham estabilidade por motivo de doença comum e ocupacional; que na referida reunião recebeu a proposta de receber um ano de salário e tíquetes, UNIMED, mais doze meses de salários; que foi dito que teriam que pedir alta no INSS, que foi chamada individualmente para saber o que receberia; que ia responder na hora que não queria, mas disseram que era para a depoente esperar um pouco mais, para pensar pois era um bom dinheiro que serviria para tratar seu braço; que marcou nova reunião; que a depoente não apareceu na segunda reunião; que então fizeram contato telefônico com a depoente, que negou mais uma vez a proposta; que a depoente perguntou ao seu gerente, [REDACTED], se ficaria apenas no telefone ou poderia ir para a frente, atender os clientes, ocasião em que lhe foi respondido que na frente, por critério do banco, somente as estagiárias trabalhariam.”** (M. C. L. T.)

“trabalha no banco desde 02.01.1990; que é portador de LER/DORT; que atualmente está afastado; que a última agência que trabalhou foi a [REDACTED], em Canoas; que seu primeiro afastamento por LER/DORT foi em maio/2001, e está afastado desde então; que em abril de 2001, sofrendo de pressão alta em decorrência da enorme pressão que sofria para cumprir metas, bem como sofrendo de LER, pediu afastamento para tratar-se; que então o gerente da agência o encaminhou para realizar exame demissional com o [REDACTED]; que o médico disse que estava apto para ser demitido, mas o depoente não assinou o ASO, por entender que não estava apto para o trabalho; que procurou o sindicato e este emitiu a CAT; que apresenta neste ato vários exames que comprovam a LER/DORT; que o [REDACTED] não reconheceu a doença quando o depoente apresentou estes mesmos exames; que foi desligado pelo banco e entrou com ação judicial para ser reintegrado; que o INSS não reconheceu seu problema como acidente do trabalho; que não trabalhou no “porão”, mas conhece o local, onde visitou seus colegas; que lá é um arquivo morto; que as tarefas que os colegas lá executam é só para dizer que fazem alguma coisa; que se trabalhasse neste local sentiria-se muito mal; que lá tinha fio caído, tudo era atirado; que criou-se ali um “círculo vicioso de doença”; que sente-se meio “fora de órbita”, pois antes trabalhava de doze a quatorze horas por dia, e hoje “não tem lugar no banco para ele”; que um colega, mesmo com problemas, retornou ao trabalho e hoje está sem nada para fazer; que sente-se deprimido; que conversa sobre a situação com seu médico do trabalho, [REDACTED]; que participa do Grupo de Ação Solidária; que compareceu em reunião no [REDACTED]; que na conversa particular que houve no Hotel, foi-lhe perguntado “se tinha futuro no banco”, se por isso não gostaria de aderir ao acordo; que para isso teria que renunciar sua estabilidade por doença; que teria que ir ao INSS pedir auta [sic], dizendo que estava melhor da doença; que o depoente acredita que essa conduta é perjúrio, pois mentiria sobre sua doença.” (N. S. S.)

“só trabalhou no banco; que trabalha no banco desde 15.10.1979, somando, carimbando cheques, e, quando o banco se informatizou, passou a digitar; que afastou-se pela primeira vez em 1998, embora já sentisse os sintomas antes desta data, ocasião em que foi demitido; que ao passar para o exame demissional o [REDACTED] o encaminhou para tratamento; que seu primeiro e segundo afastamento tiveram a CAT emitida pelo banco; que em razão de seu quarto afastamento, o [REDACTED] perguntou quais suas atividades, ao que respondeu que trabalhava na expedição carregando peso; que o [REDACTED] disse que o depoente estava apto para o trabalho; que o depoente procurou o sindicato e fez novos exames; que os exames acusaram tenossinovite bicipital; que mostrou estes laudos ao [REDACTED], e este lhe disse que a doença não atrapalhava sua atual atividade; que o [REDACTED] negou-lhe emissão de CAT; que a CAT do último afastamento foi emitida pelo sindicato, em 22.04.2002; que sente-se discriminado; que em 1998, quando de seu primeiro retorno, chegou na agência que trabalhava, apresentou-se e o gerente administrativo disse que o depoente “não era mais seu braço direito”, pois antigamente o depoente era responsável pela carteira de cobrança, tendo função de confiança; que o depoente ficou duas semanas “picando papel” na agência, sozinho em um cantinho; que um gerente de negócios, [REDACTED], lhe disse que não possuía doença alguma, que era tudo de sua cabeça; que o banco lhe tirou a função de cobrança; que entrou com ação trabalhista; que em dezembro de 1998 lhe enviaram para a [REDACTED], em local bagunçado, junto com pessoas que retornaram da previdência social; que precisava fazer caixas de madeira para colocar os documentos para remeter para outro setor; que neste local não tinha chefia; que a chefia ficava no 10º andar; que o local era terrível, com papel espalhado para todos os lados; que ficavam isolado dos outros colegas, discriminado; que após, foi lotado para o 10º andar do mesmo prédio, digitando, fazendo fechamento de contabilidade; que após um ano ficou trabalhando a noite, fazendo expedição, porque tinha LER/DORT; que toda a equipe que trabalhava a noite fazendo expedição tinha LER/DORT; que este setor foi transferido para a [REDACTED]; que continuou trabalhando na expedição; que neste período foi colocado em uma mesa no fundo, juntamente com outras colegas portadoras de LER/DORT, local que pegava sol direto e o ar condicionado não funcionava; que os demais que trabalhavam no prédio trabalhavam em melhores condições; que seu chefe neste período era o [REDACTED]; que ouvia piadinhas de colegas dizendo que o depoente não tinha nada; que fez uma visita, há dois ou três meses, aos colegas que estão no terceiro andar da agência [REDACTED], verificando que os mesmos estão sem serviço, o que viu com os próprios olhos; que o seu chefe [REDACTED], disse que quando retornar ele vai para o terceiro andar da agência [REDACTED] juntamente com o pessoal que retorna do benefício previdenciário; que não quer ir para este local, onde os colegas são discriminados; que quer voltar e trabalhar; que recebeu ligação de empresa contratada pelo [REDACTED] para fazer proposta ao depoente pois possui LER/DORT; que sente-se deprimido, com vontade de largar tudo, sumir, pois é discriminado; que quer trabalhar, mas ser valorizado, não discriminado; que pelo depoente aposentava-se trabalhando no banco, mas o banco não o quer; que sabe de pessoas que são demitidas quando termina sua estabilidade; que acredita que ao apresentar sua carteira como portador de LER/DORT outra empresa não o contratará; que acredita estar condenado no mercado de trabalho; que não consegue dormir direito pensando no futuro; que está tomando anti-depressivos, em decorrência da situação.” (P. R. C. F)

“afastou-se pela primeira vez por LER/DORT no início de agosto/2001; que a CAT foi emitida pelo [REDACTED], embora tivesse notícia através do sindicato que isso geralmente não ocorre, pois o médico não costuma emitir a CAT; que seu problema é nos ombros e mãos; que se afastou porque, além das dores, estava estressada, em razão de estar submetida, desde que entrou no banco em 1986, a jornada extra de trabalho; que ultimamente essa jornada excedia muito o limite legal; que o gerente geral exercia pressão para fazer horas-extras; que quando pedia para sua gerente para não fazer horas extras, ouviu sua gerente falar que “não estava se doando suficiente para a empresa”; que acredita que a pressão varia de acordo com o administrador de cada agência; que sua função é auxiliar de escritório, embora realize uma série de outras funções; que faz fisioterapia de três a quatro vezes por semana, além de tratamento; que em março deste ano terá nova perícia; que está em tratamento psicológico, com a [REDACTED], bem como terapia ocupacional, além da fisioterapia, pois não pode mais exercer tarefas simples, como escrever, ou segurar um livro por muito tempo; que agora frequenta a clínica da dor, pois além das dores está sofrendo emocionalmente por não estar acostumada a “não fazer nada”, pois sempre trabalhou; que ouviu falar do “pessoal do terceiro andar”, onde seus colegas não têm nada para fazer; que foi chamada pela [REDACTED] para fazer um acordo, [REDACTED]; que entraram em contato telefônico pois a depoente não foi à reunião do [REDACTED], e a [REDACTED] verificou que a depoente não recebeu a correspondência, razão pela qual lhe ligaram; que em contato telefônico lhe disseram que o banco estava fazendo um plano de demissão; que lhe disseram que acabasse com o processo de LER, “que teria que providenciar seu processo de demissão”; que entende que teria que pedir alta ao INSS, que lhe passaram os valores que receberia; que deixaram bem claro que a decisão era da depoente, não fazendo nenhuma pressão, mas esclareceram que o banco não seria obrigado a continuar com o contrato de trabalho da depoente após o ano de estabilidade a que teria direito; que não aceitou o acordo proposto; que em determinadas agências do banco, não a que trabalhou, alguns colegas dão risada quando se refere quando está afastada.” (J. M. L.)

“começou a trabalhar no banco [REDACTED] em 17.01.1974, exercendo a função de assistente administrativo III, após a reabilitação do INSS; que seu único afastamento deu-se em 29.09.2000; que recebeu alta do INSS em outubro 2002; que em seu contra-cheque consta a palavra “afastada”; que está trabalhando no mesmo setor, na área de câmbio; que não tem reclamação de seu tratamento, continuando inclusive a trabalhar com computador; que chegou a ser chamada pela empresa [REDACTED]; que em reservado lhe sugeriram que fizesse o acordo pois quando se aposentasse não “levaria nada do banco”, e que sua doença poderia piorar; que sente dor e atualmente não faz tratamento fisioterápico, embora já tenha feito, inclusive tratamento medicamentoso; que houve muita pressão psicológica na época do [REDACTED].” (A. F. D. R.)

“ingressou no banco em novembro 1986, exercendo a função de escriturária, passando a função de caixa; que o INSS a mudou de cargo em razão da doença, passando a exercer a função de assistente de atendimento; que seu primeiro afastamento por LER/DORT nos membros superiores deu-se em 1999, por oito meses; que voltou a afastar-se em 2001, ficando 1 ano e 8 meses afastadas; que recebeu alta do INSS em novembro de 2002, trabalhando atualmente na tesouraria, atendendo telefone, continua utilizando o braço direito, causando

novas dores; que seu médico lhe falou que o ato de atender o telefone com o braço direito a faria regredir no tratamento; que a Orientadora Profissional [REDACTED] deu alta para a depoente mesmo esta afirmando que tinha dores exercendo a nova função; que a [REDACTED] omitiu o fato que a depoente não cumpriu o prazo de reabilitação; que faz tratamento fisioterápico; que atualmente é tratada com discriminação, começando pelos próprios colegas, que dizem que o afastamento por LER é férias, dinheiro fácil; que sente por parte de seus colegas desconfiança quanto a veracidade de sua doença; que o banco ainda não lhe deu senha para trabalhar nos computadores; que participou da reunião do [REDACTED]; que lhe falaram que se a depoente não aceitasse proposta, não iria ser feita outra, que era uma proposta generosa; que a depoente teria que pedir alta do INSS, mentindo para o médico dizendo que não tinha mais dor; e voltar para o banco e assinar pedido de demissão; que sabe que no “terceiro andar” seus colegas ficam seis horas sem fazer nada dentro de um lugar fechado.” (G. L. S.)

“começou a trabalhar no banco em 12.10.1978 ; que seu primeiro afastamento deu-se em 1994, ficando 56 dias afastada; que afastou-se novamente em 21.05.2001; que fez fisioterapia e acupuntura; que retornou em 21.10.2002, aceitando em dezembro o acordo proposto pelo banco, onde pediu demissão; que recebeu um telefonema para ir na reunião do [REDACTED]; que estava afastada na ocasião; que a depoente precisaria abrir mão da sua estabilidade; que a própria depoente pediu alta do INSS; que explicou à médica do INSS que sua alta seria para fazer o acordo com o banco, mesmo sentindo dores; que o banco impunha como requisito para fazer o acordo o retorno ao trabalho, sendo orientado pela [REDACTED] que a depoente teria que fazer um “auto-pedido”; que em seu acordo consta a ressalva que abre mão de seu direito apenas sobre seu auxílio-doença; que ajuizou ação trabalhista contra o banco; que sentiu-se desconfortável pelo tratamento recebido por ser portadora de LER, inclusive quando estava afastada; que seus colegas a olhavam de maneira diferente; que era tratada de maneira diferente; que depois que o [REDACTED] comprou o banco o ambiente está muito ruim.” (M. P. M. L.)

“começou a trabalhar no banco em maio de 1999; que fez um acordo onde receberia sua estabilidade, um ano de salário e verbas rescisórias; que ficou sabendo do acordo quando retornou a trabalhar.” (R. G. B.)

“ingressou no banco [REDACTED] em maio/1988, como office-boy, passando para escriturário, analista júnior, analista de sistemas, subindo de cargo e sempre trabalhando com computador; que foi afastado por LER há um ano e quatro meses atrás, recebendo sua alta em agosto/2002; que quando de sua alta falaram que ele iria para o “famoso terceiro andar”, apelidado de Carandiru; que lhe disseram que iria separar documentos até “demonstrar seu potencial”; que disse que após quatorze anos de trabalho no banco achava injusto ir separar documentos; que se sentia totalmente desprotegido, pois a doença era motivo de risada, piadas, pois achavam que o depoente não queria trabalhar; que esta situação lhe afligia, pois trabalhou com todas essas pessoas e foi excluído; que sentiu-se humilhado; que em determinada ocasião não recebeu seus tíquetes, que foi procurar o [REDACTED] para recebe-

los, e este disse “vai procurar teu padrinho, referindo-se a seu antigo superior que o convidou a trabalhar após sua alta, o que fez o depoente não ser lotado para o terceiro andar; que o [REDACTED] do Rh chamava atenção do depoente na frente dos outros; que fez um acordo onde receberia sua estabilidade mais um ano de salário; que realizou o acordo porque não tinha mais condições psicológicas de trabalhar no banco, sofrendo pressão; que o banco não liberou o FGTS, conforme acordado; que o banco afirma que já pagou a multa de 40%.” (V. M.)

“foi digitadora por dezoito anos; que somente trabalhou para o banco, sendo este seu único emprego; que entrou no banco em 02.04.1979; que desde 1994 sente os sintomas LER/DORT, provavelmente devido a grande quantidade de horas extras que realiza... .. trabalho, em equipamentos não adequados; que à época tomava banhos de chuveiro quentes, Cataflan e a pomada Calminex, então de uso veterinário, para aliviar a dor que sentia no ombro direito; que costumava mobilizar o braço uma semana, ocasião em que se afastava com atestado; que em um certo período, de 1994 a 1996, chegou a trabalhar dezoito horas por dia; que o seu serviço era por produção, com determinado número de toques por minuto; que no final do mês saía relação dos funcionários e respectiva produção; que quando o trabalhador não conseguia a produção, o chefe chamava em uma sala e seu nome era grifado na referida lista; que a relação era fixada em mural, para todos verem; que chegou a ser chamada uma vez; que entrava às 19 horas à 01 hora da manhã do dia seguinte; que das 13h às 19h e da 01h às 06h30min eram horas extraordinárias; que no ano de 1996 reduziu um pouco este horário, chegando para trabalhar às 17h saindo às 05h do dia seguinte; que chegou a trabalhar sábado e domingo; que já em fevereiro de 1987 os digitadores já estavam preocupados com as condições de trabalho e as freqüentes Tenossinovites, conforme comprova documento ora apresentado; que a depoente e seus colegas temiam se afastar por temer demissões; que seu primeiro afastamento se deu em maio de 1998, e o segundo em maio de 2000, ambos por LER/DORT; que o banco emitiu as duas CATS, a primeira pelo [REDACTED] e a segunda pelo [REDACTED]; que atualmente trabalha no terceiro andar da agência [REDACTED]; que não recebe tarefa alguma para realizar, mas está a disposição do banco, cumprindo jornada diária de trabalho de seis horas; que não tem chefia; que reporta-se a um chefe em outro prédio, que fica na [REDACTED], gerente “dos afastados”; que o setor de digitação não existe mais, sendo a depoente em 1997 sido colocada no atendimento ao cliente, hoje superlinha; que fez o curso de treinamento para atendimento ao cliente e em maio de 1998 foi despedida sem justa causa; que ao fazer exame médico demissional, comunicou ao [REDACTED], médico do trabalho do banco, que era da digitação e tinha problema no braço; que foi revertida a demissão, emitida a CAT e começou seu tratamento no INSS; que ficou de maio de 1998 a maio de 1999 afastada; que quando de seu retorno foi recolocada na superlinha, ficando até outubro de 1999, quando passou a trabalhar no segundo andar da matriz, quando se constituiu o grupo do “LER/DORT” (pessoas que retornavam do afastamento por doença LER/DORT) onde passou a fazer brochuras, contar cheques, separar documentos de todas as agências; que após este período foi para o terceiro andar do prédio [REDACTED], fazendo o mesmo serviço anterior; que foi, após isso para o 12º andar do mesmo prédio, separar documentos para a contabilidade; que após foi ao 10º andar do mesmo prédio; que então foi ao [REDACTED], 2º andar, ficando uma semana “sem fazer nada”, sempre ouvindo os demais colegas, que não pertenciam a este grupo, dizer “hoje está bom para ficar parada conversando”, pois não lhes era confiada nenhuma tarefa pelo banco; que depois foram para o terceiro andar da agência [REDACTED], contar e separar documentos a serem enviados para São

Paulo; que quando terminou o serviço, não foi enviado nenhum documento a São Paulo e desde fevereiro até hoje não lhes foi passado nenhum serviço; que falta em torno de sete anos para sua aposentadoria; que atualmente possui estabilidade como membro suplente da CIPA; que continua ouvindo de colegas piadas e gracejos quando vai pegar os tíquetes ou crachás, no [REDACTED]; que sente uma “frieza” por parte dos colegas do [REDACTED]; que está realizando tratamento fisioterápico; que não foi convidada para reunião que houve no [REDACTED], no mês de [REDACTED] deste ano; que apresenta neste ato cópias de atestados médicos; que participa do grupo Ação Solidária dos Portadores de LER/DORT do Sindicato dos Bancários, realizado nas terça-feiras às 16 horas; que nos seus contra-cheques consta a frase “afastados [REDACTED] comercial, conforme comprova documento anexo.”
(C. L. G.)

“afastou-se pela primeira vez em 15.12.2000, embora a CAT tenha sido emitida em 20.12.2000 pelo banco, após submeter-se a exame por médico conhecido pelo médico do trabalho do banco [REDACTED], muito embora tivesse já apresentado quatro laudos no mesmo sentido, bem como ressonância magnética dos dois punhos e dois ombros; que desde então está afastada do banco; que tem conhecimento de um grupo que ficava segregado, que ficava no terceiro andar da matriz; que sabe que os demais colegas falam “olha lá os vagabundos do banco!”; que ao que sabe eles não recebem serviço; que sempre trabalhou no banco, entrando em 04.09.1974, tendo apenas trabalhado no banco; que falta 21 meses para sua aposentadoria; que atualmente o banco vive em clima de guerra; que desde 1997 as pessoas ficavam inseguras quanto ao seu emprego; que os empregados sentiam-se “um lixo”; que em dezembro de 2000 chegou a ser despedida, mas ao chegar ao médico do banco, no dia 19.12.2000, para fazer exame demissional, entregou seus exames; que este encaminhou então ao quinto médico que confirmou os outros quatro laudos anteriores, após o que o banco emitiu a CAT em 20.12.2000; que somente recebeu o salário referente a dezembro de 2000 em janeiro de 2001 após fazer denúncia na DRT; que não foi na reunião do [REDACTED], mesmo tendo recebido telegrama; que recebeu um telefonema da [REDACTED] com uma “proposta maravilhosa”, de indenização normal, mais os tíquetes, estabilidade, fundo de garantia; que a depoente teria que pedir alta do INSS; que pelas contas da [REDACTED] receberia R\$ 145 mil; que disse que ia pensar; que no dia 29.11.2002 a [REDACTED] retornou a ligação, ao que a depoente respondeu que ainda estava pensando, muito embora não tenha interesse na proposta.” (C. S. N.)

“trabalha no banco desde janeiro de 1987; que exercia a função de caixa; que seu primeiro afastamento por LER/DORT registrado em 1996; que os dois primeiros afastamentos tiveram a CAT emitidas pelo banco, sendo que o depoente não teve problemas para o médico do banco, [REDACTED], reconhecer o acidente; que o segundo afastamento foi em 1997, com a CAT também emitida pelo [REDACTED]; que quando teve alta em 31.10.2002 do INSS e entrou com recurso, pois tinha outros laudos dizendo o contrário; que procurou o atual médico do banco, [REDACTED], que o deixou numa situação constrangedora, ao dizer que a decisão da previdência era soberana, mas não o aceitou no banco, pois estava usando tipóia e tinha perícia de recurso no INSS; que de setembro de 2002 a 31.10.2002 não recebia, pois a previdência lhe deu alta e o banco não aceitou; que teve sua invalidez reconhecida pelos dois peritos que o examinaram no recurso; que atualmente está aposentado por invalidez; que

ajuizou ação na justiça postulando a reintegração; que sentiu-se “violentado” com a conduta do banco; que o ASO do seu exame de retorno ficou inconcluso, pois apontava a doença ocupacional mas o deixou sem trabalho e sem novo encaminhamento ao INSS; que quando de seu retorno trabalhava no mesmo local de antes, exercendo a mesma função de caixa, sem nenhuma restrição, fato que chamou atenção até do [REDACTED]; que o [REDACTED] afirmou ao depoente que já tinha avisado ao banco que “o equipamento do banco ia arrebentar os caixas”; que ouviu de colegas que aqueles que retornavam de benefício previdenciário por LER/DORT eram colocados em uma sala sem trabalho, em local separado; que chegou a ouvir dos próprios colegas que estavam nesta sala que eles se sentiam “inúteis” pois não lhes davam serviço; que ouviam piadas da terceirizada; que sentiam-se constrangidos com isso; que sentiu-se humilhado e desrespeitado pelo [REDACTED] em relação a sua situação de portador de LER/DORT, tendo inclusive havido desrespeito por parte destes mesmos senhores em relação aos laudos que apresentava e aos médicos que os firmavam; que não sente segurança em deixar com o [REDACTED] documentos que sejam enviados para o recursos humanos de São Paulo; que teve inclusive que procurar o PROCON para obter cópias de alguns documentos que lhe diziam respeito no banco; que durante dois anos e meio precisou tomar ansiolíticos e antidepressivos, devido ao comportamento do banco; que também no INSS sofreu deboches e desrespeito com o depoente e com os profissionais que assinavam os laudos que apresentava; que chegou até mesmo a pensar em fazer ocorrência policial contra os médicos peritos do INSS.” (D. A.)

“trabalha no banco desde 03/06/1975; que trabalhou sempre como digitadora; que o seu afastamento por LER/DORT ocorreu por volta de 1998; que atualmente está afastada em benefício previdenciário por depressão desde 02/2000; que possui ação postulando o reconhecimento do seu atual benefício como auxílio doença acidentário; que no seu afastamento por LER/DORT o Banco emitiu a CAT; que na época o médico do trabalho do Banco era o [REDACTED]; que quando retornou do benefício acidentário foi colocada para trabalhar como recepcionista no décimo andar, na direção geral, que nesse período não lhe davam muitas tarefas, razão pela qual começou a ficar tensa no trabalho; na mesma ocasião outra colega, [REDACTED], que também estava retornando de benefício previdenciário decorrente de LER/DORT, foi colocada na recepção junto com a depoente; que a sua colega [REDACTED] também não tinha muitas atividades nesta época; que em 1998 foi colocada a trabalhar no porão, ocasião em que “conheceu a humilhação”; que no porão as condições de trabalho eram péssimas, o local era bastante sujo, tinha um chefe que derrubava as pastas e a fazia colocar tudo de volta no lugar, tinha que subir em escadas altas, muitas vezes sem o mínimo de condições de se equilibrar; que para realizar a digitação colocava os pés em cima de uma caixa; que no período em que trabalhou no porão este estava em reformas; que nesse período a depoente e seus colegas, também lotados no porão, sentiam-se “como se fossem de firma terceirizada”, pois não tinham a mínima atenção do banco, sentiam-se isolados, eram considerados” ratos do porão” e os outros funcionários, dos outros andares, não podiam dirigir a palavra a depoente e seus colegas; que o banco sempre discriminou as pessoas voltavam de licença em razão de LER/DORT; que todas as pessoas que trabalhavam no porão haviam retornado de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT e somente a depoente tinha a época estabilidade diversa decorrente de tempo de serviço; que o seu chefe a época, [REDACTED], este ficava no décimo andar do prédio; que foi o próprio chefe, [REDACTED], que os chamou de ratos do porão; que testemunhou em ação de colega [REDACTED], tendo relatado as condições de trabalho das pessoas que retornavam de LER/DORT no porão do Banco; que nesse mesmo período no porão havia um funcionário

com problema de coluna; que ouviu dizer que o Presidente do Banco teria referido que preferia pagar multas da DRT a retirar o pessoal do porão; que o trabalho no porão foi flagrado pela DRT; que, no mês de janeiro do ano de 2000, foi colocada a trabalhar na direção geral, tendo ficado naquele local por dois dias sem qualquer trabalho, sentada numa mesa redonda, ocasião em que chorou muito em casa; que após foi transferida para a matriz, época em que foi constatada a sua depressão; que chegou a trabalhar no 3º da [REDACTED], que também havia retornado de benefício previdenciário decorrente de LER/DORT; que em novembro deste ano recebeu uma ligação do [REDACTED], indagando se a depoente havia tomado conhecimento da proposta que o banco estava oferecendo para os seus funcionários, ocasião em que informou não ter interesse na proposta. Neste ato ainda, a depoente apresenta cópias de diversos documentos, atestados e fotos referentes a sua situação no banco e a sua saúde, salientando que os documentos ora apresentados não precisam ser guardados em sigilo.” (M. L. A.)

“trabalha no banco desde 03.12.1982; que seu primeiro por LER/DORT afastamento ffo em 27.09.1997; que retornou, mas precisou afastar-se novamente, não retornando mais; que no momento não está trabalhando; que o banco emitiu as duas CATs; que chegou a trabalhar no Grupo de LER/DORT, no quarto andar do prédio da rua Sete de Setembro; que o local estava em reforma na época; que estavam trabalhando no meio do pó, sem poder ao menos respirar; que neste local precisavam arquivar, separar documentos, levantar caixas, atividades estas não recomendadas para a situação da depoente; que permaneceu neste local do seu retorno até o afastamento; que sentia-se isolada, não tendo contato com os outros colegas, exceto os que trabalhavam com a depoente, que também tinham retornado de benefício previdenciário; que foi chamada para a reunião do [REDACTED]; que recebeu um telegrama; que na reunião foi feita uma proposta que quem tivesse ação na justiça desistisse, bem como pedir alta do INSS; que a depoente não aceitou; que os valores pagos eram de aproximadamente 48 mil; que após a reunião feral, iam realizar uma individual, a qual a depoente não participou; que mesmo não participando da reunião individual, ligaram para a depoente afirmando que a proposta era a mesma, que a depoente necessitava retirar ação ajuizada, bem como ir ao INSS pedir alta, deixando claro que o banco “não tinha nada a ver com isso”, que a responsabilidade era apenas da depoente.” (M. T. S.)

“trabalha no Banco desde 14/11/1988; que o seu primeiro afastamento por LER/DORT ocorreu há aproximadamente sete anos; que todas as vezes que precisou se afastar por LER/DORT foi o Banco que emitiu as CATs., pelos doutores [REDACTED]; que o seu primeiro afastamento foi de 40 dias, tendo pedido alta no INSS porque ganhava muito pouco a título de benefício previdenciário; neste período o Banco não discriminava os portadores de LER/DORT; que aproximadamente uns quatro anos depois precisou se afastar novamente e quando do seu retorno foi discriminada, tendo sido colocada num grupo em separado somente de pessoas que retornaram de benefício decorrente LER/DORT; que, participando desse grupo, eram-lhe conferidas as seguintes tarefas: contar cheques colocando-os em prateleira com saco plástico; que na época o chefe aparecia de vez em quando; que ficavam abandonados no local, ficando apenas o pessoal lesado; que ficou apenas por um período de um mês e meio tendo após sido novamente afastada; que recebeu um telegrama para participar de uma reunião no [REDACTED], neste ano, por volta do mês de setembro; que houve uma

reunião geral onde foi comunicado aos presentes que a reunião era destinada aos empregados afastados; nesta reunião foi oferecido o pagamento de dois anos de tickets, dois anos de salários e um ano de Unimed, em troca disso os trabalhadores deveriam abrir mão de sua estabilidade; que os valores apresentados individualmente à depoente eram praticamente os mesmos que teria direito sem aderir à proposta; que sentiu-se discriminada ao ser colocada no grupo de pessoas que retornaram de benefício decorrente LER/DORT; que o local em que trabalhava com o referido grupo tinha péssimas instalações, “eram péssimas condições de trabalho”; que estava acostumada a trabalhar em local com melhores condições de trabalho, com instalações mais modernas e ambiente mais agradável; que o que tinha o grupo em comum era a LER/DORT, pois as pessoas integrantes eram de diversos cargos: motorista, chefe de departamento, digitador, etc.; que esse grupo ficava no 1º andar da matriz; que se sentia mal de trabalhar em tal local, que o ambiente era horrível, que tinha muita poeira, não tinha ar condicionado; na mesma época os demais empregados trabalhavam em locais melhores com ar condicionado; que o pessoal desse grupo era conhecido pelos demais colegas como “os excluídos”. (E. E. M. S.)

“está recebendo auxílio acidentário por LER/DORT, razão pela qual está afastada do banco; que trabalha no banco desde 1998; que sofre de LER/DORT desde 1990 ou 1991, primeira vez em que engessou seu braço; que está afastada desde maio de 1999, por LER/DORT, sendo as CATs emitidas pelo banco; que não tem conhecimento de colegas que tenham ido trabalhar no “porão” do banco; que tem conhecimentos que os colegas do [REDACTED], portadores de LER/DORT que retornaram do benefício, estão sem fazer nada em sua jornada de trabalho, em “ócio completo”; que em maio de 2002 chegou a ficar uma semana no local, pois o INSS pediu a depoente para fazer um estágio para verificar sua situação; que nesta semana percebeu o tratamento dado aos colegas; que no local não tinha nada, nem chefe, nem telefone, nem computador, só cadeira e mesa; que não estavam sendo reabilitados, somente sofrendo humilhação; que a depoente sentiu-se humilhada; que foi chamada em reunião no [REDACTED] em Porto Alegre; que foi uma reunião coletiva, onde foi proposto um acordo de ambas as partes, oferecendo benefícios para a pessoa sair do banco; que os chamados eram pessoas com estabilidade; que após explanação foram chamados individualmente; que falou com o [REDACTED]; que este lhe disse que precisava retirar o processo movido contra o banco, se o tivesse, e pedir autua [sic] do INSS, dizendo para o perito médico que estava bem, para poder realizar o “acordo bilateral”; que não lhe foi dado nada por escrito; que a depoente informou ao [REDACTED] que os valores informados para o acordo era muito baixo, que anteriormente já tinha lhe sido oferecido mais que o dobro no antigo “PDI”, Plano de Demissão Incentivado” (V. E. N. S.)

“que trabalha no banco desde 1983; que o banco foi seu único emprego; que entrou como contínuo, passou a escriturário finalmente caixa; que seu primeiro e único afastamento foi em maio 2001; que a CAT foi emitida pelo banco; que encaminhou os laudos de seus médicos para o médico do banco, que o encaminhou para fazer outro exame, pago pelo banco; que antes de fazer o exame foi ao sindicato, que afirmou que o depoente podia fazer o exame; que este exame acusou problemas, e o médico do banco emitiu a CAT; que de 09 setembro a 09 de outubro de 2002 está fazendo treinamento no setor de cadastro; que neste período recebeu visita da supervisora do INSS; que após o treinamento foi marcada entrevista com a

supervisora do INSS; que o depoente disse que sentiu dificuldade no treinamento, pois no banco trabalha-se muito com o micro; que o depoente sentiu dor; que dia 11.12.2002 tem marcada nova entrevista no INSS; que no período do treinamento não sentiu-se discriminado; que está lotado na agência centenária; **que sabe que colegas sofrem discriminação; que seu colega Júlio, caixa na agência [REDACTED], teve várias passagens pelo INSS, e disse que trabalhou na “salinha do terror” (terceiro andar da agência [REDACTED]); que existem colegas no terceiro andar da [REDACTED] sem ter o que fazer, em condições precárias; que somente esporadicamente mandam serviço para eles, principalmente para arquivar; que o [REDACTED] referiu que sentia-se inútil neste local; que soube que o banco estaria “esvaziando” o terceiro andar porque levou uma multa; que o banco trata os funcionários que se afastam como “funcionários problema”; que participou de reunião no [REDACTED]; que na reunião foi feita proposta pelo banco, um plano de demissão voluntária, PDI; que chamaram cada participante individualmente explicitando valores que cada um teria direito; que só foram chamadas pessoas portadoras de LER/DORT para a reunião; que o depoente não aceitou a proposta. (V. A. R.).**

“entrou no banco em 19.08.1988 e saiu em 17.04.2001; que exercia a função de escriturária, passando depois para caixa; que é portadora de LER/DORT; que compareceu em uma reunião em que foram chamados todos portadores de LER/DORT, onde foi oferecido um bônus para que pedissem demissão; que foram praticamente forçados a pedir demissão, pois a chance de ficar no banco era bem pouca; que a reunião foi feita em um departamento do próprio banco; que nesta reunião foram expostos os valores que cada um receberia, que a estabilidade foi comprada; que à época estava afastada do banco, com CAT emitida pelo sindicato, e, embora continuasse com a doença e os sintomas, solicitou alta no INSS para pedir demissão; que atualmente está em benefício previdenciário pelo mesmo problema; que foi demitida em 2001, e foi demitida, ocasião em que apresentou ao [REDACTED] os exames que mostravam sua condição de portadora de LER; que o [REDACTED] não aceitou os exames; que então a depoente foi ao sindicato, que a orientou a procurar um médico; que então realizou outros exames e então o sindicato preencheu a CAT; que, como era indiferente assinar o exame demissional ou não, a depoente assinou, entrou com atestado de 15 dias, realizou os exames, entrou no INSS e conseguiu reverter sua demissão; que em relação aos funcionários que voltavam de benefício previdenciário, ao que sabe estes empregados eram alocados em setores diferentes do que antes trabalhavam; que estes empregados eram vistos de maneira diferente, como doentes; que em alguns casos eram colocados em lugares onde não podiam fazer nada; que realmente havia a discriminação; que ao que sabe, quem não saiu naquela época e atualmente está no banco, não trabalha no setor de origem, e não são vistos como bons funcionários, “não é mais aquele pro banco”. (I. R. R.)

“que foi despedida do banco em 2000; que ajuizou processo contra o banco; que começou a trabalhar no banco em 12.09.1988, na função de caixa; que não teve afastamento por LER/DORT, mas em 1997 foi constatada a doença e ficou sete dias com atestado; que, quando saiu em 20.06.2000 atestou para o médico que estava com a doença, através de laudos médicos em abril/2000; que o médico, [REDACTED], não considerou os exames da depoente, e sua rescisão foi feita em juízo trinta dias depois; que foi orientada pelo sindicato para que não assinasse sua demissão; que, nesta época, o sindicato emitiu CAT, e o INSS não reconheceu

como doença ocupacional, o que é objeto de ação judicial, ainda em tramitação; que a ação contra o banco está suspensa, aguardando o resultado da ação contra a previdência; que o número de sua ação contra a previdência é [REDACTED]; **que teve colegas com LER/DORT e que estes eram considerados “um estorvo”**; **que o banco não esperava mais nada destas pessoas; que estes colegas faziam apenas o que a doença permitia.**” (N. R. S.)

“que foi demitida do banco em 26.04.2000; que ingressou em 04.02.1982; que exercia função de caixa; que, enquanto trabalhava, apesar de ter problemas, não quis se afastar, devido a quantidade de serviço e à pressão do banco; que foi despedida sob alegação de “demissão em massa”, quando da compra do [REDACTED]; que, quando foi ao médico para assinar o atestado demissional, achou que o médico iria pedir exames que comprovassem sua doença, mas o médico não lhe pediu nada, dizendo-lhe que era a depoente que deveria portar exames que comprovassem sua doença; **que ficou abalada pelo comportamento do médico, que não deu atenção para seu exame; que então procurou o sindicato, e então conseguiu a emissão de sua CAT; que o INSS reconheceu sua doença como doença do trabalho**; que entrou com reclamatória trabalhista contra o banco, pedindo sua reintegração; que saiu em abril/2000, e lhe chamaram em junho ou julho do mesmo ano para que, junto com outros empregados que saíram no início de 2000, assinasse um “PDV”; que, como foi despedida, não quis assinar; que foi orientada por seu advogado a assinar, o que foi contra a si mesma; **que, ao que sabe, os colegas que precisavam afastar-se por LER/DORT sofriam dificuldades; que na agência da depoente os empregados evitavam se afastar por doença do trabalho; que afastamentos para fazer fisioterapia não eram bem vistos; que não tem conhecimento da situação atual dos colegas que permaneceram.**” (R. D. R.)

“que começou a trabalhar no banco em 1983 e saiu em maio de 2001; que foi demitida do banco; que nos últimos meses de trabalho no banco era assistente de gerencia, tendo a nomenclatura mudado ao longo dos tempos; que nunca foi promovida a gerente de negócios, muito embora a placa na sua mesa constasse “gerente de negócios”; que no seu lugar entrou uma estagiária; que esta estagiária teve incentivo de colegas no seu trabalho; que a depoente em seu trabalho tinha metas a atingir, tendo, inclusive que percorrer bairros que não ofereciam muita segurança em busca de novos clientes; que **havia muita pressão para que fossem atingidas as metas**; que quando foi fazer o exame demissional, comentou com o médico do trabalho do banco que sentia dormência nos punhos e este solicitou eletroneuromiografia, onde ficou constatada a existência de LER; que diante deste diagnóstico o médico do banco emitiu a CAT; que seu afastamento se deu entre maio 2001 e outubro/novembro 2002; **que a depoente recebeu uma correspondência do banco chamando para fazer acordo; que a empresa contratada pelo banco para apresentar a proposta de acordo disse que esta seria a última proposta de acordo, tendo dado no máximo dois dias à depoente para pensar; que o acordo previa a obrigação, por parte da depoente, de pedir alta do INSS; que a depoente aceitou o acordo, tendo pedido alta do INSS; que a depoente foi admitida para trabalhar em [REDACTED], quando ainda era o [REDACTED], tendo, em janeiro de 1993 iniciado o trabalho em Porto Alegre; que a depoente recebeu as parcelas rescisórias antes da homologação da rescisão; que a homologação de sua rescisão foi feita pelo sindicato de [REDACTED], um prédio do banco na [REDACTED]; que este prédio possui grande parte de suas salas desocupadas; que participaram da homologação o [REDACTED] dos Recursos**

Humanos, e mais duas pessoas do Sindicato dos Bancários [REDACTED], um deles o Presidente do Sindicato; que o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre não tinha conhecimento do acordo; que ainda sente dores em decorrência da LER; que antes de 2001 já sentia dores, com bastante intensidade na gravidez, mas não havia se afastado do trabalho; que nas agência da [REDACTED] havia empregados que eram portadores de LER/DORT; que os empregados em benefício previdenciário portadores de LER/DORT da agência [REDACTED] não tinham acesso a determinados documentos que os empregados que estavam trabalhando tinham, eles só podiam circular pelos lugares onde também circulavam os clientes; que, quando os empregados em benefício previdenciário portadores de LER/DORT voltavam ao trabalho, eram colocados em serviços mais “banais”, como por exemplo, auto-atendimento, orientação de clientes; que não sabe se isto era exigência do INSS ou do próprio banco”. (S. C. M. M. S.)

“que entrou no banco em 1987; que afastou-se por LER/DORT em 2001, estando em benefício previdenciário desde aquele momento; que a CAT foi emitida pelo sindicato; que o afastamento foi caracterizado como doença comum, embora a depoente possua tendinite no ombro direito, antebraço e punho; que a depoente, quando do seu afastamento, apresentou laudo médico descrevendo a doença antes referida, mas o médico do banco, [REDACTED], não aceitou tal documento para fins de emissão de CAT; que a depoente era caixa no banco; que no último exame periódico realizado pela depoente, antes de seu afastamento, já constava que a depoente possuía tendinite; que ouviu de ex-colegas que retornavam de benefício previdenciário por LER/DORT que, quando do retornou, “não voltavam para suas funções anteriores, tendo que cortar papéis, arquivar documentos, ou mesmo não faziam nada pois não tinham função definida, isto não deixava de ser uma punição”; que de um ano para cá, perdeu contato com algumas pessoas, não sabendo se esta situação persiste”. (L. H. D. R.)

“que trabalhava no banco desde 1986, na área de informática; que entrou em benefício em 1998, ou 1999; que saiu do banco em outubro de 2000; que saiu do banco porque quem possui problemas de saúde sofre pressão para pedir demissão; que foi demitido em março de 1991, ajuizou ação de reintegração e retornou em setembro 1991; que, como pressão, foi colocado em desvio de função, passou a carregar peso, teve sua tarefa alterada; que, com a incorporação do banco [REDACTED] pelo grupo, a área de informática pois desativada; que o depoente não podia ser demitido devido a seu processo de reintegração; que passou a ser pressionado para pedir demissão; que atualmente encontra-se em gozo de auxílio-doença; que possui LER/DORT, o que ocasionou afastamentos.” (R. A.)

“que está afastada em benefício previdenciário com CAT emitida pelo banco, desde junho de 2003; que é o seu terceiro afastamento e todas as CATs foram emitidas pelo banco; que, atualmente, no seu contracheque consta como estando lotada na agência [REDACTED]; que busca seu contracheque [REDACTED]; que a sua gerente está trabalhando na [REDACTED]; que os colegas que estão retornando de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT e cujos setores de origem não existem mais estão sendo

lotados na [REDACTED], mas não lhe são passadas quaisquer atividades; que os empregados que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT precisam cumprir horário; que os demais empregados lotados neste mesmo local estão trabalhando normalmente; que os empregados que retornaram de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT e que estão lotados no [REDACTED] não tem computador, com exceção de uma colega que está subordinada a outra gerência, sendo que os demais empregados possuem-no em suas mesas; que a maioria dos colegas que retornaram de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT e que estão lotados no [REDACTED] estão se tratando com psiquiatras em razão do descaso do banco com sua situação; que há outros setores do banco com muito serviço, como, por exemplo, o setor jurídico, que poderiam receber mais empregados, inclusive com LER/DORT; que a depoente trabalhou no [REDACTED] por um ano e oito meses; que a depoente e os demais colegas que retornaram de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT, neste período, receberam tarefas de diversos setores, inclusive do setor de [REDACTED]; que, nesse período, a depoente contava os documentos, fazia fechamentos, colocavam documentos em caixas e o carregamento desses documentos era feito por empregados de empresas terceirizadas; que essas atividades encerraram em seguida, tendo ficado a depoente e os demais colegas que retornaram de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT, o restante do tempo sem tarefas; que carregaram caixas com documentos na [REDACTED], sob a coordenação da [REDACTED], da Contabilidade; que não tem conhecimento de que teria havido, em abril de 2004, semana relativa a prevenção de acidente do trabalho na administração central do banco; que no mês de abril, inclusive, foi votar na eleição da CIPA realizada no [REDACTED].” (C. L. G.)

“que está aposentada desde fevereiro/2003; que, por participar do Grupo de Ação Solidária do Sindicato dos Bancários, tem conhecimento da situação atual dos empregados do [REDACTED], e ainda por contato que mantém com seus ex-colegas; que ao que sabe o [REDACTED] continua não emitindo CAT, e a empresa descaracterizando o problema da LER; que o pessoal do [REDACTED] continua sem atividades; que, conforme contato com a irmã seu colega [REDACTED], que está afastado por doença comum há dois anos, este está preocupado com medo de ser despedido; que a empresa dá serviço normal para ele; que o [REDACTED] está na Agência [REDACTED]; que como esta agência vai fechar, a depoente acredita que ele será transferido para a agência do [REDACTED]; que a [REDACTED] não está mais em Porto Alegre, estando atualmente em Brasília; que atualmente o grupo está independente; que duas psicólogas participam do grupo”. (C. S.)

“que é empregada do Banco [REDACTED], estando em licença há três anos; que a sua função era de auxiliar administrativa; que entrou no banco em 1983; que, antes disso, havia trabalhado por cinco anos no Banco [REDACTED]; que antes de se afastar, trabalhava na auditoria, fazendo pesquisa e cuidando do pessoal daquele setor; que é portadora de hepatite C e, em decorrência da doença, entrou em licença tendo em vista suas condições de saúde; que a depoente apresenta documento emitido pelo INSS no qual consta a sugestão de benefício de aposentadoria por invalidez à depoente, dependendo a mesma de análise e homologação superior do INSS; que tem conhecimento de “histórias fantásticas” sobre empregados do

banco que retornaram de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT e que, inclusive, ficaram em depressão em decorrência de tais fatos; que tem conhecimento de que aqueles empregados que voltavam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT foram instalados em um “salão” onde ficavam “parados” embora tivessem que cumprir horário; que conhece bem pelo menos duas empregadas que foram lotadas no referido “salão”, tendo, ambas, sofrido depressão em decorrência desta situação; que, também, os aposentados que possuem “caixinha” sofrem discriminação do banco, pois este não lhe concede aumentos nas mesmas épocas dos demais empregados e tampouco os tickets de cestas; que o banco somente concede os tickets de cestas para os aposentados do banco que possuem decisão judicial neste sentido; que o banco tem procurado comprar a “caixinha” dos aposentados que a possuem; que a “caixinha” constitui complementação de aposentadoria paga pelo banco, para a qual houve prévia contribuição por parte de empregados; **que foi chamada duas vezes pelo banco para fazer acordo**; que, na primeira vez, ocorrida há aproximadamente dois anos, compareceu ao local indicado - o [REDACTED] -, ocasião em que foi fornecido coquetel de chegada e após almoço, e oferecido à depoente um valor aproximado de R\$ 55.000,00 entre outros benefícios; **que lhe foi sugerido que pedisse a sua médica que encaminhasse documento ao INSS solicitando a sua alta**; que a depoente, na ocasião, disse que não tinha interesse no acordo pois estava afastada por necessidade de saúde; **que, naquela ocasião, a auditora que conversou com a depoente tentou convence-la a fazer o acordo**; que, no final do ano passado, ou início deste ano, recebeu nova carta do banco oferecendo novo acordo, carta esta que a depoente acredita ter rasgado.” (L. U. S.)

“que é empregado do Banco [REDACTED]; que entrou no banco em 1976; que atuou em várias atividades; que em 1999 começou a sentir os efeitos da LER/DORT; que em 1982 começou a trabalhar com microcomputador; que, na época, trabalhava no departamento de controle, na montagem de planilhas, sempre através de microcomputadores; que se afastou em 1999, por um período de 6 meses em decorrência de LER/DORT; que o encaminhamento foi feito pelo banco, com a emissão de CAT; que, quando do seu retorno, após o afastamento de 1999, não sofreu qualquer discriminação, tendo voltado a trabalhar normalmente; que, neste período, o banco era da [REDACTED]; **que os problemas de discriminação em relação ao pessoal que retorna de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT começaram a ocorrer com o [REDACTED]**; que, em 2001, teve novo afastamento por LER/DORT; que ficou em benefício previdenciário por aproximadamente dois anos; **que assim que o [REDACTED] assumiu o [REDACTED] começou a propor acordo aos empregados acometidos de LER/DORT**; que o depoente, na época, tinha interesse em fazer acordo com o banco, tendo, inclusive, solicitado ao seu médico particular que encaminhasse atestado para que obtivesse alta junto ao INSS; **que a alta previdenciária era uma das condições impostas pelo banco para a celebração do acordo com o depoente**; que, na ocasião, o perito do INSS não aceitou o atestado de alta assinado por seu médico particular, tendo ficado mais um período em benefício previdenciário, o que o fez perder o prazo para celebrar acordo com o banco; **que retornou ao trabalho em 2003, tendo assumido na área de controle de contratos e garantias; que as tarefas a serem executadas pelo depoente englobam o levantamento de caixas, carregamento de pilhas de papel, arquivamento de papéis, montagem de formulários, atividades essas que prejudicam os trabalhadores, principalmente aqueles que já possuem LER/DORT, pois agravam a sua situação**; que o depoente assumiu, em março de 2004, as tarefas de uma outra colega que realizava este tipo de atividade (levantamento de caixas, carregamento de pilhas de papel, arquivamento de papéis) e que ela se afastou por agravamento da lesão (LER/DORT); **que ainda ocorrem situações de discriminação do banco**

em relação aos empregados que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT; que os demais colegas que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT não possuem microcomputador em suas mesas; que é fácil de saber quem tem LER/DORT, basta ver quem não tem computador na mesa; que o depoente não possui senha para efetuar ligações telefônicas para fora do banco e tampouco para acessar os boletins e informações diárias do banco; que outro colega que retornou de benefício previdenciário também não possui senhas ; que os demais empregados que não possuem LER/DORT, possuem senhas de acesso a computador e a telefone; que a discriminação em relação aos que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT é grande; que alguns daqueles empregados que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT não recebem atividades para realizar no horário de trabalho; que isso ocorre com outros colegas que trabalham no seu andar; que o depoente trabalha no [REDACTED]; que o colega [REDACTED] e a [REDACTED], a qual atualmente substitui, estão atualmente afastados em benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT e o [REDACTED] não emitiu a CAT; que, durante o seu segundo afastamento, foi chamado pelo banco para fazer acordo; que, como não compareceu à reunião [REDACTED], a empresa contratada pelo banco para a realização do acordo entrou em contato com o depoente; que o depoente disse não ter interesse na realização do referido acordo; que tem conhecimento de que o banco mantivera empregados que retornaram de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT no [REDACTED] sem o repasse de qualquer atividade, mas apenas cumprimento de horário; que o depoente já conversou com o [REDACTED] solicitando que ele lhe liberasse a utilização de computador, pelo menos uma hora por dia, para olhar o correio eletrônico, informações diárias e boletim do banco, ao que o [REDACTED] respondeu que em razão da sua lesão não poderia utilizar computador.” (R. M.)

“que é empregado do [REDACTED] desde 1987; que já teve várias funções no banco, tendo trabalhado, inicialmente, como operador de offset, na gráfica do banco [REDACTED], depois trabalhou na microfilmagem (laboratório, inspeção, revisão); que, após, afastou-se em decorrência de mandato sindical, por duas vezes; que, no seu retorno, foi enviado para a “sibéria”, setor localizado no [REDACTED] onde carregava caixas, com os colegas que retornavam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT ; que neste local estavam aqueles que retornavam de benefício, dirigentes sindicais, enfim, as “personas não gratas” do banco; que, depois, foram lotados no [REDACTED] - “sibéria II”, realizando os mesmos trabalhos e nas mesmas condições; que, atualmente, está no [REDACTED]; que os empregados que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT são realocados em agências ou [REDACTED]; que a situação no [REDACTED] está péssima; que tem colegas afastados por LER/DORT com situação precária e os que estão dentro do banco sentem-se excluídos, não se sentem úteis, alguns estão fazendo tratamento psicológico ou psiquiátrico; que estão sem atividade; que sentem-se marginalizados dentro do banco; que o depoente está passando por um período muito difícil em termos psicológicos, que está sem atividade nenhuma dentro do banco; que não pode acessar o sistema do banco e as notícias do sindicato; que, embora tenha computador na sua mesa, não possui senha; que, como membro do sindicato, ouviu falar do médico da empresa, [REDACTED], e teve contato com este na época em que trabalhou no prédio matriz; que a manifestação da LER/DORT se deu quando estava na microfilmagem tendo se agravado ao longo do tempo; que o médico qualificou-o como portador de doença comum, embora tivesse apresentado atestados e

exames comprovando a doença; que o médico entende que a LER/DORT não havia sido adquirida no trabalho do banco; que essa política é seguida também para outros colegas; que retornou ao trabalho no início deste ano; que o seu chefe imediato é o [REDACTED]; que, neste ato, apresenta exames e laudos realizados, demonstrando ser portador de bursite e tendinite; que não postulou na justiça o reconhecimento de seu afastamento como acidente do trabalho; que nunca foi chamado para acordo, até porque não iria aceitar, mas que tem conhecimento de que o banco já chamou diversos empregados e também dirigentes sindicais; que tem conhecimento de que houve no prédio a realização da SIPAT, este ano; que a participação foi pouca; que sabe que a liberação dos empregados se deu para o café da manhã promovido em decorrência da SIPAT e para vacinação para os empregados; que a divulgação foi muito fraca; que acredita ser de meia dúzia o número de empregados que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT; que recebem trabalho; que aqueles empregados que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT e que foram lotados em agência estão trabalhando; que no ano passado, em dois meses foi transferido três vezes de local de trabalho para que não se candidatasse à eleição da CIPA; que no período em que esteve lotado na agência [REDACTED], trabalhou com computador, tendo sentido dores.” (V. A. D.)

“que está afastado de suas atividades desde agosto/2002; que esta foi a primeira vez que se afastou por LER/DORT; que o depoente entrou no banco em 01.01.1975, na função de auxiliar de escritório, passando por diversas atividades; que quando ainda trabalhava, viu vários colegas que retornaram do benefício reclamarem do médico; que estes recebiam alta do INSS, retornavam ao trabalho e logo deviam afastar-se novamente; que a reclamação principal era a não-emissão da CAT; que no caso do depoente não foi o banco que emitiu a CAT, apesar de todos os exames apresentados pelo depoente; que o depoente esta afastado por doença comum; que não tem conhecimento da situação atual dos colegas que retornam do benefício; que, quando ainda estava trabalhando, viu que em uma sala os que retornavam eram “discriminados”, trabalhando em arquivos de documentos; que o depoente trabalhou um certo tempo com “os afastados”; que acredita que todos os que trabalhavam naquele local eram vítimas de discriminação; que o depoente trabalhou com este grupo por aproximadamente cinco anos, até seu afastamento; que chegou a trabalhar no terceiro andar da agência centenária; que, em certos dias, não tinham tarefas para fazer, mas cumpriam horário; que na época eram passadas tarefas para o grupo; que neste período houve planos de demissão, sendo que o depoente, já afastado, foi chamado para uma reunião no [REDACTED], onde lhe foi passada a proposta do banco para que o depoente pedisse demissão; que lhe foi passado que o depoente teria que pedir alta do INSS, retornar ao trabalho para então pedir seu afastamento; que, quando se afastou, chegou a fazer tratamento psiquiátrico com o [REDACTED], tal seu estado depressivo; que a depressão se deveu ao tratamento constrangedor do banco.” (F. M. A.)

“que está desligado do banco há quase dois anos; que fez acordo em dinheiro com o banco para sair, pois não tinha condições de continuar trabalhando no banco; que entrou no banco em maio de 1988; que a homologação da rescisão do depoente foi feita pelo sindicato dos bancários de outra cidade, acreditando ser [REDACTED]; que não chegou a viajar para tal cidade, pois o representante do sindicato homologava as rescisões em uma sala no banco;

que nesta sala estavam presentes o depoente, ██████ do Recursos Humanos, e um senhor que dizia ser deste sindicato; que trabalhou sempre em Porto Alegre; que é paciente de LER/DORT, chegando a ficar afastado quase dois anos, voltando a trabalhar mais um mês; que foi difícil localizar novo lugar para que o depoente trabalhasse, pois, apesar de haver a ██████, local onde eram encaminhados os que retornavam do benefício, chamado “Carandiru”, o depoente pediu para seu ex-chefe para ir a outro lugar; que conseguiu colocação no setor da contabilidade, no prédio ██████; que neste período, ouvia do ██████ do Recursos Humanos que era “apadrinhado”; que trabalhava muito próximo ao ██████, cerca de um metro de distância; que houve inclusive uma discussão muito grande entre o ██████ e seu chefe, pois o ██████ não queria que o depoente ficasse neste setor; que não podia usar o computador, nem o telefone, “porque poderia dar problema de LER de novo”; que o depoente sempre executou tarefas complexas no banco, pois seu cargo era de analista, mas, após seu retorno, lhe deram tarefas de procurar documentos, procurar nomes em listagens; que acredita que o ██████ não o queria na contabilidade por já ter um local específico para os que retornavam com LER; que ao que sabe a única área que possui pessoas com problemas de LER é a do seu ex-chefe; que compareceu a reunião do ██████, onde fizeram uma explanação, mas nada foi efetivado neste local; que um mês após seu retorno ao trabalho foi proposto o acordo; que era muito difícil trabalhar nestas condições; que o depoente afastou-se com CAT emitida pelo banco; que o desligamento do depoente ocorreu no período da garantia de emprego por acidente do trabalho, pois fazia apenas um mês que havia retornado ao trabalho; que o banco comprou sua estabilidade; que até o presente momento não se arrepende do acordo feito pois o mês que esteve trabalhando após o retorno do benefício “foi horrível”; que é melhor estar fora do que trabalhar naquelas condições.” (V. M.)

“(...) que não trabalha mais no banco, há aproximadamente dois anos; que estava em gozo da estabilidade ao realizar o acordo com o banco; que não era portador de LER/DORT; que não chegou a vivenciar a situação ocorrida com os portadores de LER/DORT, nem presenciou nenhuma situação de discriminação com estes trabalhadores, pelo menos no setor de controladoria, onde trabalhava; que sua rescisão não foi homologada pelo sindicato dos bancários de Porto Alegre, pois este era contra o acordo; que atualmente trabalha na lavoura; que esta homologação foi feita através do sindicato de ██████; que sempre trabalhou em Porto Alegre; que não chegou a ir à cidade, o representante sindical é que veio a Porto Alegre; que a homologação foi realizada em uma sala do banco; que estavam presentes o depoente, duas pessoas do sindicato e uma pessoa do departamento pessoal do banco.” (R. G. B.)

“que é portador de LER/DORT; que trabalhou na gráfica do banco (chefe do setor de encadernação, cortador de papel, encadernações), tendo entrado em 1976; que saiu em 1993 e foi reintegrado em 1997; que, em 2002, fez uma cirurgia no punho esquerdo e ficou dois anos afastado; que, em 31 de julho deste ano, voltou a trabalhar - lotado no ██████, mas recebeu uma mesa, de nº 122, apenas esta semana; que não há nada sobre sua mesa; que lhe é passado alguma coisa para fazer, mas muito pouco, recebe trabalhos como conferência de pastas, envelopes para colocar o CEP; que nas agências os empregados que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT são muito

discriminados; que o seu chefe é o [REDACTED]; que trabalhou no [REDACTED], acompanhando os colegas que retornavam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT; que antes trabalhou no [REDACTED], onde era o núcleo; que também trabalhou na matriz; que o motivo de sua reintegração foi uma circular normativa que previa estabilidade; que ainda não recebeu um computador ou um telefone; que há algumas comunicações internas que são feitas através de impressos; que há colegas que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT que estão parados nas mesas sem trabalho; que o pessoal que não tem LER/DORT faz serviço bancário normal; que, quando retornou, o depoente ouviu piadinhas do gerente da agência onde foi lotado; que no 2º andar estão lotados tanto os empregados que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT como aqueles empregados que não tem lesão; que ao retornar ao trabalho, este ano, chegou a ser lotado na [REDACTED], mas não ficou porque era muito discriminado, inclusive um gerente teria lhe dito “que é molezinha não fazer nada”; que declara ser desgastante voltar ao serviço “como se estivesse procurando emprego”, “como se estivesse iniciando” sente-se “meio ruim”; que é difícil; que o seu último afastamento, ocorrido em 2002, não teve emissão de CAT pelo banco, muito embora o depoente tenha apresentado exames demonstrando que é portador Síndrome do Túnel de Carpo; que, na gráfica, fazia trabalhos repetitivos; que alguns colegas evitam voltar para o banco porque não há lugar para eles; que o depoente pretende reverter o entendimento do banco que não reconhece a sua doença como doença ocupacional; que foi chamado pelo banco duas vezes para fazer acordo, sendo que a última vez ocorreu há aproximadamente 6 meses; que o depoente não se interessou em fazer acordo para sair do banco; que o depoente apresenta laudos e atestados comprovando a sua doença, cujas cópias não precisam ficar sob sigilo.” (L. C. R.)

“que não mais trabalha no [REDACTED]; (...) que saiu do banco devido ao tratamento que este dá a seus empregados; que chegou a fazer tratamento psicológico; que saiu do banco há aproximadamente três anos; que, como o setor em que trabalhava iria ser terceirizado, havia o interesse do banco para que os empregados deste setor pedissem demissão; que o banco fazia pressão sobre estes empregados; que o banco por aproximadamente dois anos fez tortura psicológica para que pedissem demissão.; que faziam reuniões semanais tentando convencer os empregados para que pedissem demissão; que, como trabalhavam no setor de digitação, nenhum outro setor do grupo queria absorver-los, visto que muitos já estavam doentes de LER; que, como a empregada não poderia ser demitida devido a seu problema no braço, a pressão sobre ela foi maior; que foi tirada da digitação para trabalhar num crédito imobiliário, em um porão imundo, que tinha de bicho morto a banheiro estragado, com documentos que não eram mexidos a muito tempo; que, depois do porão, continuou trabalhando no crédito imobiliário, carregando caixas de processos, já tendo problema no braço; que neste período ficou hipertensa e adquiriu alergia tópica; que a chefia colocava colega contra colega, dizendo que o banco teria que demitir funcionários porque não poderiam demitir quem tem LER; que era uma situação terrível “muito pior do que se pode imaginar”; que toda semana um colega era mandado embora; que muitas destas pessoas continuam fazendo o mesmo serviço, através de empresas terceirizadas; que, ao que sabe, atualmente os empregados que retornam de benefício previdenciário ficam sem fazer nada, não lhe passam tarefas; que chegou a ser afastada por LER/DORT; que presenciou certa vez que o médico do banco foi orientado pelo banco para que não mais emitisse CAT, e por isto, este pediu demissão; que o outro médico do banco, [REDACTED], lhe xingou, gritou com a depoente, em ocasião em que foi consultá-lo; que o [REDACTED], aos berros, disse que a

depoente não tinha nada, não lhe deu CAT; que procurou o sindicato, que emitiu sua CAT; que, mesmo levando a CAT ao banco, o banco mandava cartas a depoente como se esta tivesse abandonado o emprego; que o banco agia como se não tivesse conhecimento da CAT emitida pelo sindicato; que inclusive o INSS a tratou mal; que sentia-se como se não tivesse a quem recorrer; que todos os dias o pessoal do Recursos Humanos ligava para casa da depoente para que esta fizesse o acordo; que passou a piorar física e psicologicamente; que, devido a pressão, preferiu fazer o acordo; que ainda estava em benefício previdenciário, pediu alta para fazer o acordo e teve que assinar um documento que abrisse mão da sua estabilidade; que agora, é uma espécie de “guerra fria”; que o banco ignora os empregados portadores de LER/DORT; que ao que sabe, estes ficam parados sem fazer nada.” (N. S. S.)

“que ainda trabalha no [REDACTED]; (...) que entrou no banco em 07.05.1980; que chegou a afastar-se 3 ou 4 vezes por LER; que trabalha na função de servente; que possui problemas nos dois ombros, cotovelo e em um joelho; que nestes afastamentos a CAT foi emitida pelo banco, com exceção do último, emitido há quase quatro anos; que retornou ao trabalho em março deste ano; que nas primeiras três semanas não lhe passaram tarefa nenhuma, chegando a depoente a sentir-se entediada; que depois lhe deram alguns afazeres: de manhã, revisar os banheiros e copas, e abastecer de papel; que depois volta para sua mesa, onde fica sentada e abre os envelopes, distribuindo documentos para os colegas; que depois separa os documentos e separa-os em caixas que vão para São Paulo; que trabalha no setor de arrecadação, no segundo andar do [REDACTED], auxiliando um rapaz; que seu chefe se chama [REDACTED], que é “uma pessoa muito humana, muito tem me auxiliado, me ajudado”; que nas primeiras três semanas sentiu desconforto ao trabalhar no banco, mas agora sente-se bem; que quando estava afastada, recebeu várias ligações do banco para que a depoente saísse do emprego; que quem ligava era de São Paulo; que não aceitou o acordo porque teria que pedir alta, dizer que estava bem, mas na verdade não estava; que sua maior queixa é contra o médico do banco, que não quis lhe dar a CAT, [REDACTED]; que este lhe humilhou muito, nem quis lhe atender, como se tivesse uma doença contagiosa; que a secretária do médico “lhe atacou” no corredor; que neste dia saiu tão desorientada que chegou a ser roubada; que sua CAT foi emitida pelo sindicato; que o INSS após realizar perícia em inspeção no banco, reconheceu seu afastamento como doença ocupacional; que “não suei a camiseta, dei o sangue pelo banco” para ser tratada desta forma, esperava um tratamento melhor pela dedicação, pelo tempo que trabalhou sem nunca ter faltado, tendo mesmo trabalhado doente; que, das pessoas que trabalham no segundo andar, pessoas que retornam de benefício previdenciário por LER/DORT algumas não estão recebendo atividades para ser realizada, ficam paradas, pelo menos no período em que trabalha no local, das 07h às 13h15.” (M. I. C. C.)

“que trabalhou no banco entre 14/03/1962 a 04/10/1990 ; que atualmente está aposentado; que o banco, antes da privatização, cumpria as decisões transitadas em julgado; que após a privatização, passou a adotar medidas protelatórias para evitar o pagamento das condenações judiciais; que o banco assim como discrimina os trabalhadores da ativa, o faz com os aposentados, com o agravante de que está lidando com pessoas idosas; que há três “caixinhas” de complementação de aposentadoria [REDACTED]; que essas caixinhas complementam essas aposentadorias; que os trabalhadores na ativa

contribuíram para essas caixinhas; que o banco não está cumprindo os estatutos dessas caixinhas e o edital de privatização; que [REDACTED]; que apresenta documentos corroborando o seu depoimento, inclusive relação de 88 aposentados do banco, com “caixinha”, que faleceram e suas ações ainda estão em curso; que o banco fez proposta para comprar a “caixinha” dos aposentados, “oferecendo valores irrisórios, aviltantes”; que o depoente prestou dois depoimentos na Assembléia Legislativa, sobre os fatos ora relatados, e também no MPF perante o Dr Deroci; que foram feitas denúncias perante o escritório da OIT no Rio de Janeiro e perante a embaixada [REDACTED], sobre as práticas do banco, e agora os aposentados do [REDACTED] também estão sofrendo os mesmos tratamentos pelo banco [REDACTED]; **que, com relação aos empregados que voltam de benefício previdenciário, tem conhecimento que estes sofrem discriminação, queixas do médico do banco, e, quando retornam, são deslocados para outros postos, e até os deixam sem fazer nada; que, atualmente, há mais afastamentos por depressão do que por LER, devido à pressão que o banco exerce sobre seus funcionários; que há aproximadamente 3.200 afastadas do grupo econômico do banco por motivo de doença; que o banco não quer saber mais da pessoa que retorna de benefício previdenciário; que aos trabalhadores que retornam de benefício previdenciário o banco oferece proposta de desligamento; que os trabalhadores da ativa queixam-se muito do excesso de jornada de trabalho, pois têm horário para entrar, mas não têm horário para sair; que é grande o número de empregados comissionados, pois desta forma não precisa o empregado bater cartão; que os empregados fazem cursos em finais de semana; que sofrem pressão para atingir metas; que sabe destes fatos por conversas com atuais empregados, que são seus amigos; que o depoente possui oito ações judiciais contra o banco, todas em tramitação”** (E. M.)

“que atualmente encontra-se afastado desde novembro de 2002; que tem contato com os colegas que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT, através dos encontros do GAS - Grupo de Ação Solidária portadores de LER/DORT; que evita entrar no banco; **que alguns colegas que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT não possuem cadeiras para sentar; que a discriminação continua muito grande; que o depoente, em reunião com peritos do INSS, [REDACTED], [REDACTED], estes referiram que os trabalhadores acometidos de LER/DORT podem desenvolver alguma atividade desde que não seja tarefa muito pesada ou repetitiva; que no [REDACTED], ainda há uns quatro ou cinco que estão em um “canto” sem tarefas; que alguns colegas foram lotados em agências; que da turma de colegas que retornaram de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT e que estavam no [REDACTED], apenas dois estão com serviço: [REDACTED], na parte jurídica, e [REDACTED], em uma agência; que os empregados que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT não aguentam; que, no [REDACTED], houve duas reuniões, uma coletiva e uma outra com marcação de hora individual, em ambas o banco apresentou proposta de acordo para alguns empregados a fim de que efetuassem seu desligamento, no caso do depoente, foi sugerido que pedisse alta do INSS para a realização do acordo proposto; que os colegas que retornam de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT que estão lotados [REDACTED] ficam muito pressionados, com tensão muito grande, pois ficam sem fazer nada enquanto outros colegas estão sobrecarregados de serviço; que [REDACTED] é o representante de recursos humanos no Rio Grande do Sul; que a colega [REDACTED], acima referida, tinha bastante serviço e, inclusive, trouxeram colegas de São Paulo para auxiliar no setor.”** (P. H. V.)

ANEXO III

DEPOIMENTOS DOS MÉDICOS DO BANCO

“Pelo (...) foi dito que não há mais empregados do banco trabalhando no [REDACTED]; que este local funciona como uma estação de passagem para os empregados que retornaram de benefício previdenciário em decorrência de LER/DORT; que atualmente esses empregados estão trabalhando [REDACTED], onde funciona a administração central do banco, realizando serviços de recepção, manuseio de documentos, atendimento de telefone, arquivamento, etc., atividades estas compatíveis com a sua limitação, inclusive os gestores são orientados a não disponibilizar computador a esses empregados uma vez que não há um divisor claro sobre a sua utilização por eles; que [REDACTED] esses empregados também realizavam atividades compatíveis com as suas limitações, inclusive as caixas acima de 2 quilos eram movimentadas por terceirizadas; quando do retorno do benefício previdenciário são emitidos atestados de saúde ocupacional especificando as limitações, são realizados exames de monitoramento em período inferior ao dos demais empregados, são feitos contatos com os gestores e há orientação aos gestores para que fiscalizem as atividades desses empregados e a estes para que comuniquem qualquer problema ao setor de medicina do trabalho; que o banco atualmente está apenas gerenciando o passivo relativo a empregados portadores de LER/DORT; que não há novos casos; que há uma divergência entre o sindicato e o banco acerca dos requisitos para a emissão de CATs: para o sindicato basta a comprovação da doença, através de atestado médico, para o banco é necessária a doença incapacitante e o nexa causal; o atestado médico serve apenas como subsídio para eventual emissão de CAT; que o banco observa na emissão de CATs as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego e o Conselho Federal de Medicina (resolução 1488); que quem tem a decisão soberana sobre o assunto é o INSS.”

“Pelo (...) foi dito que trabalhou no banco [REDACTED] por um período de 10 anos, até 1999; que alguns CATs (doença ocupacional), no ano em que saiu do banco, foram encaminhados pelo Recursos Humanos; que o empregado ia ao setor médico com exames e atestados médicos com informação da doença de que eram portadores, o que era examinado pelo depoente para fins de verificar a relação da descrição contida no laudo do médico assistente com o tipo de atividade que a pessoal desenvolvia; que em havendo nexa causal era feito o encaminhamento ao recursos humanos que encaminhava parte da CAT relativa à empresa, após o que eram encaminhados ao INSS; que, no período em que iniciou a estabilidade prevista para trabalhadores acometidos por acidente do trabalho, o banco começou a reter os encaminhamentos, o que era feito pelo recursos humanos; que o encaminhamento por parte do serviço médico era feito da mesma forma; que no período em que era o [REDACTED] eram feitas várias orientações e atividades de prevenção de LER/DORT; após a troca para [REDACTED] essas orientações foram reduzidas; que o depoente prestou declarações acerca da emissão de CATs perante o Ministério Público Federal; que não houve orientação do banco quanto à postura do serviço médico em relação às doenças ocupacionais,

apenas a retenção por parte dos recursos humanos quanto a emissão de CATs; que não são concedidas cópias das solicitações, aos empregados, de emissão de CAT feitas pelo serviço médico ao setor de recursos humanos; que, na época em que saiu do banco, alguns empregados que tiveram suas CATs retidas estavam se movimentando inclusive com auxílio do sindicato; que, após a saída do depoente, o banco contratou a [REDACTED] que ficou pouco tempo; que, no período em que o depoente trabalhou no banco, ao que se lembra, não havia grupo segregado de empregados com LER/DORT; que o banco tinha dificuldade de realocar esses empregados, pois a maioria das atividades exigiam algum grau de digitação.”

ANEXO IV

TEXTO ORIGINAL DA CONVENÇÃO 190 DA OIT

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

I. DEFINITIONS

Article 1

1. For the purpose of this Convention:

(a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;

(b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. SCOPE

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers

and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;
- (c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;
- (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;
- (e) in employer-provided accommodation; and
- (f) when commuting to and from work.

III. CORE PRINCIPLES

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

- (a) prohibiting in law violence and harassment;
- (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
- (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
- (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
- (e) ensuring access to remedies and support for victims;
- (f) providing for sanctions;
- (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and

(h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. PROTECTION AND PREVENTION

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- (c) taking measures to effectively protect such persons.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;
- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. ENFORCEMENT AND REMEDIES

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:
 - (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
 - (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
 - (iii) courts or tribunals;
 - (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
 - (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;
- (c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;
- (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;
- (e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;

(f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;

(g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and

(h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

(a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;

(b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and

(c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. METHODS OF APPLICATION

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VIII. FINAL PROVISIONS

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director- General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.