



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU  
DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

**JAMILE DE ALMEIDA GANEM**

**A TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR NA  
ATIVIDADE BANCÁRIA**

**SALVADOR**

**2018**

**JAMILE DE ALMEIDA GANEM**

**A TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR NA  
ATIVIDADE BANCÁRIA**

Monografia apresentada à Faculdade Baiana de Direito e Gestão como requisito parcial para a obtenção de grau de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

**SALVADOR**

**2018**

**JAMILE DE ALMEIDA GANEM**

**A TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR NA  
ATIVIDADE BANCÁRIA**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau de Especialista em  
Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito.

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/2018

Para Alda e Romeu,

Pelo amor, incentivo e apoio incondicional para a conclusão deste projeto.

## RESUMO

O setor bancário vem sendo profundamente afetado por um processo de transformação, o qual lhe conferiu posição de liderança na incorporação de novas tecnologias e inovações organizacionais. A reestruturação produtiva sofrida pelo setor levou a adaptá-lo às novas formas de acumulação capitalista. A intensa informatização do trabalho bancário, aliada a outras mudanças estruturais do setor, que afetaram não apenas os métodos de gestão e a natureza dos produtos, mas também o próprio comportamento dos mercados resultou em mudanças significativas nas condições de trabalho e, conseqüentemente, na saúde dos trabalhadores. Percebe-se através desse estudo, que os bancários estão continuamente submetidos à flexibilização das relações de trabalho (terceirização e rotatividade), às práticas de assédio moral, à cobrança abusiva de metas – esta última tendo sido apontada, pelos próprios trabalhadores, como a principal causa de desgaste físico e mental e à intensificação do ritmo de trabalho, gerando o adoecimento físico e mental dos trabalhadores, culminando, portanto, no afastamento.

**Palavras-chaves:** Bancários. Saúde do Trabalhador. Doenças Ocupacionais. Responsabilidade Civil. Dano Moral

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2. ACIDENTE DO TRABALHO</b> .....	10
<b>2.1. Enquadramento</b> .....	10
<b>2.2. Conceito</b> .....	10
<b>2.3. Características</b> .....	12
<b>3. A PREOCUPAÇÃO COM A TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR</b> .....	14
<b>3.1. Panorama Mundial</b> .....	14
3.1.1. Alemanha.....	14
3.1.2. Reino Unido.....	16
3.1.3. França.....	16
3.1.4. Espanha.....	18
3.1.5. Estados Unidos.....	19
3.1.6. Canadá.....	19
3.1.7. Nova Zelândia.....	19
3.1.8. Austrália.....	20
3.1.9. Suíça.....	20
3.1.10. México.....	21
3.1.11. Brasil.....	21
<b>4. AS TRANSFORMAÇÕES NA ATIVIDADE BANCÁRIA</b> .....	23
<b>4.1. A reestruturação produtiva dos bancos</b> .....	23
<b>4.2. Transformação no perfil bancário</b> .....	27
<b>4.3. Aumento do grau de escolaridade</b> .....	28
<b>4.4. Aumento da jornada de trabalho</b> .....	29
<b>5. OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR COM A ATIVIDADE BANCÁRIA</b> .....	30
<b>5.1. As consequências do adoecimento</b> .....	33
5.1.1. Negação e ocultação da doença.....	33
5.1.2. Sofrimento e perdas.....	34
5.1.3. Práticas de descrédito.....	34

5.1.4. Enfrentando a burocracia.....	35
5.1.5. O afastamento e retorno.....	36
<b>6. O ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>39</b>
<b>7. RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS.....</b>	<b>41</b>
<b>7.1. Responsabilidade Civil.....</b>	<b>44</b>
7.1.1. Conceito.....	44
7.1.2. Finalidade.....	45
7.1.3. Espécies.....	45
7.1.3.1. Responsabilidade Civil Contratual e Extracontratual.....	45
7.1.3.2. Responsabilidade Civil Solidária e Subsidiária.....	48
7.1.3.3. Responsabilidade Civil Objetiva e Subjetiva.....	49
<b>7.2. Pressupostos da Responsabilidade Civil.....</b>	<b>53</b>
7.2.1. Conduta.....	53
7.2.2. Nexo de Causalidade.....	55
7.2.3. Dano.....	57
7.2.3.1. Dano material.....	57
7.2.3.2. Dano moral.....	57
7.2.3.3. Dano estético.....	58
<b>7.3. Fatores Excludentes da Responsabilidade Civil.....</b>	<b>58</b>
<b>7.4. Responsabilidade Civil do tomador e a Constituição Federal.....</b>	<b>60</b>
<b>7.5. Responsabilidade Civil do Tomador e a Convenção da OIT.....</b>	<b>63</b>
<b>7.6. Responsabilidade Civil do Tomador e as Normas regulamentadoras.....</b>	<b>65</b>
<b>8. CONCLUSÃO.....</b>	<b>68</b>

## **REFERÊNCIAS**

## 1. INTRODUÇÃO

O meio ambiente de trabalho sadio é direito fundamental do trabalhador, consubstanciado no art. 1º, inc. III, no art. 7º, inc. XXII<sup>1</sup>, no art. 200, inc. VIII e no art. 225 da Constituição Federal. O Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, aprovado em 16 de dezembro de 1966 e ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992, já assegurava ao trabalhador, também no art. 7º, o direito de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que lhe garantam segurança e higiene no seu local de trabalho.

Por seu turno, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 22 de junho de 1981, que dispõe sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, define a expressão “local de trabalho” como “todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador” e declara que “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”. Esta norma internacional prevê a elaboração e a execução pelos Estados de uma política voltada para a prevenção de acidentes e danos à saúde. Com efeito, sendo o ambiente de trabalho o lugar em que os trabalhadores passam a maior parte do seu dia, nada mais justo que seja garantida a saúde e a segurança neste local.

Ocorre que, neste momento de reestruturação capitalista, o ambiente em que se tem vivido e trabalhado, tem se tornado cada vez mais hostil e desumano, com grande carga de tensão e pressão por produtividade exagerada, o que tem dificultado o indivíduo de realizar suas tarefas sem interferências na sua saúde física, psíquica e emocional.

Em se tratando da atividade bancária, observa-se que os bancos gozam de uma posição privilegiada no meio empresarial brasileiro, com substanciais lucros anuais. Segundo o doutor em economia Paulo Kliass, isso se deve ao fato de que os bancos, no Brasil, não operam como bancos. O economista explica que, mesmo parecendo estranha, a lógica é essa mesma: o governo é o responsável por

---

<sup>1</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
[...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

contribuir com a alta acumulação de capitais dessas instituições financeiras ao manter as altas taxas dos juros. Os lucros das cinco maiores instituições financeiras brasileiras (Itaú Unibanco, Bradesco, Banco do Brasil, Santander e Caixa Econômica) no ano de 2016, somados, foi de 56,707 bilhões de reais.

No Estado da Bahia, a situação não é diferente. Na página da internet do Sindicato dos Bancários da Bahia, as notícias são um verdadeiro mural de desabafos contra as más condições de trabalho nas agências bancárias baianas. Entre as maiores reclamações estão a falta de estrutura das agências para o trabalho, o assédio moral, acúmulo de tarefas e a cobrança de metas inatingíveis. Outro problema é o da falta de segurança. No ano de 2013, o Estado registrou 193 ataques contra agências bancárias ou terminais eletrônicos. No ano seguinte esse número atingiu 230 ataques. Já em 2015, os índices se mantiveram elevados, com 209 ocorrências (SINDICATO DOS BANCÁRIOS BAHIA, 2017).

Nesse contexto, o meio ambiente de trabalho das instituições bancárias é marcado por pressão para atingir metas, pressão para aumentar a produtividade, sobrecarga e ritmo excessivo de trabalho, desconsideração de aspectos éticos, sistema de premiações, sistema de punições, divisão de tarefas, divisão do tempo, forte estrutura hierárquica, sistema de comparações, políticas de demissão, estratégias de controle e extrapolação da jornada de trabalho.

Desta forma, vinculam a progressão na carreira ou, até mesmo, a manutenção na função ao cumprimento de metas. Juntamente com a cobrança por elevada produtividade, os bancos instituem sistemas de punição ou sistemas de premiações e comparações. No sistema de punição, o trabalhador é muitas vezes desqualificado e forçado a “pagar prendas” perante colegas de trabalho, gerentes ou, até mesmo, clientes, como forma de compeli-lo a aumentar a produtividade, atingir as metas ou pedir o desligamento do quadro funcional. O sistema de premiações, por sua vez, é operacionalizado através da classificação em ranking, estimulando uma forte competitividade e tornando o meio ambiente de trabalho hostil e individualista.

Sendo assim, em nome dos resultados e dos lucros, as instituições financeiras forçam o bancário a laborar num ritmo excessivo, mediante o cumprimento de metas exageradas, que, caso não sejam cumpridas, expõem o empregado às mais diversificadas formas de constrangimento, humilhação e ridicularização. A consequência, então, é concorrência demasiada entre os colegas

de trabalho, tornando o ambiente laboral cada vez mais agressivo e competitivo, fazendo com que o trabalhador bancário sofra diversas consequências na sua saúde física e psíquica, comprometendo as suas relações laborais, sociais e familiares.

A violência psicológica perpetrada por meio do assédio moral organizacional, destrói o trabalhador em silêncio, gerando consequências para a saúde mental do trabalhador tais como: estresse, desordem de estresse pós-traumático, síndrome do burnout, depressão e suicídio.

## 2. ACIDENTE DO TRABALHO

### 2.1. Enquadramento

O artigo 7º da Constituição Federal em seu inciso XXVIII assegura direitos aos beneficiários do seguro contra acidentes de trabalho, sem excluir a indenização a que o empregador está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. Dessa forma, para que o empregado possa postular indenização, faz-se necessário que o evento danoso esteja inserido em uma das hipóteses que a Lei 8.213/91<sup>2</sup> considera como acidente de trabalho.

Registre-se por oportuno, que os trabalhadores avulsos também possuem garantias às indenizações decorrentes de acidente de trabalho, vez que aos mesmos foram assegurados os mesmos direitos do empregado com vínculo de emprego.

Os empregados domésticos, contudo, não estão abarcados pelos mesmos direitos, vez que o artigo 7º da CF, não incluiu o inciso XXVIII. Sendo assim, caso o trabalhador doméstico seja vítima de um acidente, receberá do INSS os benefícios previdenciários correspondentes, bem como, indenização por responsabilidade civil do empregador, caso comprovado o nexo de causalidade.

### 2.2. Conceito

O art. 19 da Lei nº 8.213/91, dispõe que *"acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho"*.

Some-se a esta conceituação, as doenças profissionais e/ou ocupacionais equiparadas a acidentes de trabalho. Os incisos do art. 20 da Lei nº 8.213/91 as conceitua:

---

<sup>2</sup> Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

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.

Como se revela inviável listar todas as hipóteses dessas doenças, o § 2º do mencionado artigo da Lei nº 8.213/91 estabelece que, *"em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho"*.

O art. 21 da Lei nº 8.213/91 **equipara** ainda a acidente de trabalho:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

Esses acidentes não causam repercussões apenas de ordem jurídica. Nos acidentes menos graves, em que o empregado tenha que se ausentar por período inferior a quinze dias, além de o empregador deixar de contar com a mão de obra o empregado acidentado, terá que arcar com os custos econômicos da relação de empregado. O acidente repercutirá ao empregador ainda no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção - FAP da empresa, nos termos do art. 10 da Lei nº 10.666/2003<sup>3</sup>.

Os acidentes de trabalho geram custos também para o Estado. Incumbe ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS administrar a prestação de benefícios, tais como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, habilitação e reabilitação profissional e pessoal, aposentadoria por invalidez e pensão por morte. Estima-se que a Previdência Social gastou, só em 2010, cerca de 17 bilhões de reais com esses benefícios.

### **2.3. Características**

Para configurar a existência de acidente de trabalho, Carla Calleri <sup>4</sup>, cita seguintes requisitos imprescindíveis à sua caracterização: “existência de um dano

---

<sup>3</sup> Dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção e dá outras providências.

<sup>4</sup> CALLERI, Carla. Auxílio doença acidentário. Reflexos no contrato de trabalho. 2007, p.48.

(lesão, perturbação funcional, morte); incapacidade laborativa (temporária ou permanente total ou parcial); e nexos causais (relação de causa e efeito entre o trabalho e o infortúnio)".

No entanto, podemos destacar duas características básicas do acidente do trabalho que são o nexo de causalidade e a prejudicialidade.

O artigo 21-A da Lei no. 8.213/91 estabelece:

"Artigo 21-A: A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento".

Sendo assim, o nexo de causalidade é quando o resultado ocorre em razão do ambiente do trabalho ou em razão da execução do mesmo sem que para isso o empregado tenha contribuído. O próprio exercício laboral desencadeia o infortúnio resultando em incapacidade temporária, permanente (total ou parcial), e até mesmo podendo chegar ao óbito.

Quanto à prejudicialidade, significa que o acidente do trabalho precisa ter produzido um dano corporal físico ou psíquico ao trabalhador, o que será determinado através de análise completa, independentemente de sua reintegração ao emprego, vislumbrando estabelecer não apenas os danos físicos e/ou psicológicos, como também as consequências econômicas e sociais na vida do trabalhador.

Um dos elementos que configuram o típico acidente de trabalho está na CAT – Comunicação do Acidente do Trabalho, tratando-se, pois da informação da ocorrência à Previdência Social, conforme estabelece a Lei 8.213/91:

"Art. 22. A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada pela Previdência Social".

Ocorre que, numa tentativa de se esquivar das implicações legais jurídicas, muitos empregadores omitem a comunicação, motivo pelo qual o legislador visando

combater tais comportamentos, instituiu normas visando facilitar a comunicação do sinistro e ampliar a divulgação para quaisquer interessados. Dessa forma, a CAT pode ser emitida pelo próprio acidentado, seus dependentes, entidade sindical competente, médico da vítima e até mesmo qualquer autoridade pública, ainda que vencido o prazo para a comunicação pela empresa<sup>5</sup>.

Além disso, exige-se a emissão de quatro vias, sendo, uma para o INSS, uma para o Segurado, uma para o Sindicato do empregado e uma da empresa.

### **3. A PREOCUPAÇÃO COM A TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR BANCÁRIO**

#### **3.1. Panorama mundial**

As primeiras legislações sobre a responsabilidade civil decorrente de acidentes de trabalho surgiram na Alemanha, Grã-Bretanha e Estados Unidos, no final do século XIX e início do século XX, cujas características mais marcantes foram:

##### **3.1.1. Alemanha**

Em 1806, se desencadeou uma série de reformas constitucionais, administrativas, sociais e econômicas com a finalidade de modernizar o que até então era um estado feudal, estabelecendo um seguro de saúde obrigatório para os trabalhadores. Assim, o Ministro-Presidente Otto Von Bismark encaminhou ao parlamento projetos de lei a fim de proteger os trabalhadores contra doenças, acidente, invalidez e idade, o que teve por consequência a criação de três leis criando um seguro contra doenças, contra acidentes e contra invalidez e velhice.

A primeira delas, com o intuito de prestar serviços de saúde para a maior parte da população, fixando o pagamento de tratamento médico e auxílio doença a

---

<sup>5</sup> A Instrução Normativa do INSS/PRES n. 45/2010 relaciona, no art.359,§ 2º, quais são as autoridade que podem emitir a CAT: “Para efeito no disposto no §1º deste artigo, consideram-se as autoridades publicas reconhecidas para tal finalidade os magistrados em geral, os membros do Ministério Público e dos Serviços Jurídicos da União e dos Estados, os comandantes de unidades militares do Exército, da Marinha, da Aeronáutica e das Forças Auxiliares, prefeitos, delegados de polícia, diretores de hospitais e de asilos oficiais e servidores da administração direta e indireta federal, estadual do Distrito Federal ou municipal, quando investidos de função”.

partir do terceiro dia e por até treze semanas, consistente em metade do salário do trabalhador afastado, benefício por morte, e salário maternidade, priorizando os benefícios em serviços ao pagamento de dinheiro, com o custo repartido entre empregadores e empregados, com escritórios locais administrados por um comite eleito pelos próprios contribuintes e por parte dos trabalhadores em sua maioria ligados aos sindicatos.

A segunda, após diversas alterações, partiu da premissa de que o empregador, tirando vantagens econômicas do fruto do trabalho dos operários, não lhes deve por isso tão somente salário combinado, mas deve suportar os riscos dos acidentes resultantes do trabalho, visto que compete ao Estado, proteger o operário vítima do acidente ou os que vivem dele.

Já a terceira lei, instituiu o programa de pensão por velhice, com o propósito de suplementar a remuneração recebida pelo trabalhador mais idoso, por meio de seguro financiado em partes iguais por empregadores e empregados, foi criado para proporcionar uma pensão anual para os trabalhadores que completassem 70 anos.

Atualmente, encontra-se em vigor um programa nacional e compulsório de indenização dos trabalhadores, que trata-se da única maneira que tem o empregado contra o empregador, quanto a lesões e doenças relacionadas ao trabalho. As decisões das operadoras de seguros, depois de exaurida a instância administrativa podem ser examinadas pelos tribunais sociais, com recursos em nível local para os LSG e em nível federal para o BSG. São cobertas as lesões causadas por acidente, bem como doenças em razão do trabalho, inclusive no percurso de ida ou vinda, e enquanto estiver aguardando, movendo ou reparando equipamentos necessários ao trabalho, englobando as despesas com reabilitação física e aparelhos, utilizando-se de hospitais e clínicas. Embora seja possível obter o seguro privado, este não substitui os deveres impostos pelo seguro de acidentes compulsório, de modo que não há interesse econômico pela sua pactuação. O Seguro Geral de Acidentes é financiado pelos empregadores, O seguro de Acidentes na Agricultura é financiado por subsídios estatais e variações regionais e o Seguro do Setor Público é financiado por tributos. As autoridades estaduais e inspetores técnicos dos institutos de seguros têm responsabilidades concorrentes para a implementação de regulamentos e padrões de saúde e segurança ocupacionais, podendo fazer inspeções para assegurar a sua observância.

### 3.1.2. Reino Unido

Há responsabilidade quando o empregado sofrer lesão em razão de negligência pessoal do empregador ou inobservância do dever legal, tratando-se de direito intransmissível. Dessa forma, não há responsabilidade se o empregado assumiu o risco resultante da inobservância de dever legal pelo empregador ou se contribuiu para o resultado do acidente. Com o *Fatal Accidents ACT*, DE 1846, concedeu-se o direito de ação a certos herdeiros, e o empregador, nos casos de morte, passou a responder por atos de seus prepostos

### 3.1.3. França

Após uma série de catástrofes nas minas de Ourth, foi criada pelo Estado uma caixa local de seguro profissional contra a velhice, doença e acidente. O Decreto 3.1.1913 tornou obrigatório aos exploradores de minas fornecer socorro médico e medicamentos aos seus trabalhadores lesionados.

Após a edição de algumas leis com diversas modificações, somente foi criada a definição de “acidente” por meio da Circular de 10.6.1899, no qual “ O acidente, tal como nesta matéria é entendido, consiste em uma lesão corporal, proveniente da ação súbita de uma causa exterior” .

Ocorre que, em 1945 tal regulamentação foi revogada por Ordonnances que teve por objetivo abandonar o princípio da reparação e passar a um princípio de solidariedade, cobrindo os trabalhadores e suas famílias contra os riscos de qualquer natureza que pudessem reduzir ou suprimir sua capacidade de ganho e proibindo a pactuação de seguros públicos ou privados contra o risco “acidente do trabalho”, a partir de 1947.

Dentre inúmeras inovações posteriormente introduzidas, destacam-se a Lei nº 47-69 de 1947 que estendeu aos funcionários públicos a seguridade social; a Lei 12.4.1949, que criou um regime obrigatório de seguro doença para os militares e seus familiares; a Lei 61-89, de 1961, que criou um regime obrigatório de seguro doença para os exploradores de atividades agrícolas, ampliado pela lei de

22.12.1966; Lei 72-965, de 1972, institucionalizando a proteção dos trabalhadores agrícolas assalariados contra os acidentes de trabalho.

O Decreto 56-1279 de 1956, determinou a filiação obrigatória a todos assalariados ou trabalhadores a qualquer título ou em qualquer lugar que seja, para um ou vários empregadores e quaisquer que sejam a natureza de sua remuneração, a forma, a natureza ou a validade de seu contrato, define o acidente de trabalho como aquele que “tenha por causa o acidente ocorrido em razão ou durante o trabalho a todo assalariado ou trabalhador, sob qualquer título ou vínculo, para um ou mais empregadores”, bem como acidente sofrido no trajeto de ida e retorno entre o trabalho e residência ou local habitual onde faz suas refeições, recebendo tratamento equiparado a doença profissional, assim consideradas aquelas constantes de tabela elaborada e publicada por decreto, ou cujo nexos de causalidade tenha sido fixado por decisão da caixa do seguro social.

Já o seguro, cobre todas as despesas médicas, cirúrgicas, farmacêuticas e acessórias, transporte da vítima ao hospital ou residência habitual, bem como as despesas necessárias ao tratamento, readaptação funcional, reeducação profissional e reenquadramento da vítima, haja ou não interrupção do trabalho, indenização enquanto durar o período de incapacidade, indenização em cota única para as incapacidades permanentes de menor monta, renda para as mais graves e renda para os dependentes em caso de morte.

No caso de incapacidade temporária, o empregador responde apenas pela remuneração do dia do acidente, e já a partir do dia seguinte, é paga pela caixa do seguro social, até a recuperação, consolidação da lesão ou falecimento. Em caso de culpa inescusável do empregador ou seu preposto, a vítima ou seus herdeiros, têm direito a uma indenização complementar, paga pela caixa, que terá ação de regresso em face do empregador, podendo, ainda, demandar o empregador em juízo pelos danos patrimoniais e extrapatrimoniais, sendo que a pessoa imputável pelo fato inescusável responderá com seu patrimônio pessoal pela indenização, admitindo-se a contratação de seguro privado.

### 3.1.4. Espanha

A Ley general de la seguridad social, instituída pelo Decreto 907 de 21.4.1966, não trouxe inovação na definição do acidente de trabalho típico, mantendo-se o fortuito externo e incluindo-se o dolo e a “imprudência temerária” da vítimas e os riscos catastróficos como excludentes de responsabilidade.

A responsabilidade pelas prestações previstas em lei é atribuída às entidades gestoras da Seguridad Social ou mutuas patronais, salvo quando o empregador descumprir obrigações que impliquem em deixar o trabalhador descoberto da proteção do regime geral, criando-se, ainda, um fundo garantidor especificamente para as hipóteses de benefícios devidos em razão de acidente de trabalho ou doença profissional.

O Real Decreto nº 1, de 20.06.1994, aprovou o texto difundido na Ley General de La Seguridad Social, consolidando as alterações legislativas ocorridas ao longo de quase três décadas anteriores. Poucas inovações foram trazidas no que pertine a responsabilização pelo acidente de trabalho, merecendo destaque a especificação de que os fenômenos da natureza não se enquadram como força maior para efeitos de exclusão da responsabilidade das entidades gestoras pelo pagamento dos benefícios mesmo quando o empregador tenha descumprido obrigações relacionadas à filiação e recolhimento das cotas.

Somente a partir de 2005, os trabalhadores autônomos passaram a ser incluídos na proteção contra acidente de trabalho e doença profissional, por opção e desde que recolhidas as cotas respectivas.

As doenças profissionais ou equiparadas a acidente do trabalho podem ser físicas ou psíquicas, sendo que no segundo caso o ônus da prova cabe ao trabalhador,

Em 2010 foi estabelecido um sistema de redução das cotas por contingências profissionais às empresas que tenham contribuído com a redução e prevenção dos acidentes de trabalho, com o flagrante escopo de estimular a prevenção.

### **3.1.5. Estados Unidos**

Em 1855 começou o movimento pelos estados da Georgia e Alabama, autorizando que os empregados lesionados pudessem acionar seus empregadores, acaso provassem a culpa destes.

Nos anos seguintes, foram editadas diversas leis, até que em 1908 e 1925, diversos estados começaram a legislar sobre o tema, até que em 1949 todos os estados já possuíam algum tipo de regime de compensação por acidentes, que na grande maioria, é feita exclusivamente por seguradoras privadas, e os litígios são resolvidos por agencias administrativas especializadas, e somente por recurso chegam ao sistema judiciário estadual.

### **3.1.6. Canadá**

Após diversas pesquisas, William Ralph Meredith, elaborou um relatório constituindo 5 pilares no campo das indenizações dos trabalhadores: 1) indenização sem culpa, 2) obrigação coletiva, 3) segurança do pagamento, 4) jurisdição exclusiva e 5) conselho independente.

Defendeu ainda a irrecorribilidade das decisões, dificultando que o empregador, assediado o empregado hipossuficiente, ao condená-lo a litigância judicial, considerando ser o órgão administrativo tão competente quanto uma corte judicial, tanto nos aspectos de fato quanto de direito.

### **3.1.7. Nova Zelândia**

A legislação acidentária neozelandeza sofreu inúmeras alterações em 1922, dentre as quais a alteração da forma de compensação da perda de função corporal. Contudo, em 1999 passa a ser admitido o seguro privado contra acidentes de trabalho, que durou até 2009, quando retornou-se ao seguro exclusivamente estatal contra acidentes do trabalho.

Ao longo dos anos surgiram inúmeras alterações e reformas das leis, quando em 2008, a reforma ampliou o rol de situações seguradas e hipóteses em que a

reabilitação se aplica, eliminou o ato voluntário da vítima como excludente do direito aos benefícios, além de outras alterações de caráter administrativo. A reforma de 2010 focou principalmente na redução de custos administrativos.

### **3.1.8. Austrália**

Atualmente vige o Occupational Health and Safety Act 2004, exigindo como obrigação do empregador a garantia de um ambiente de trabalho seguro para seus colaboradores.

O sistema é custeado pelas empresas, em montante que leva em conta o histórico da empresa e do setor da indústria e relação a acidentes no ambiente de trabalho, prevendo pesadas multas em caso de infrações.

### **3.1.9. Suíça**

Em 1890, a Constituição Suíça introduz obrigação de se editar leis sobre seguros de doenças e acidentes profissionais, o que só veio ocorrer em 1911, quando houve a introdução de seguro obrigatório.

Em 1981, o seguro obrigatório estendeu-se à totalidade de empregados, abrangendo o que trabalhavam em casas, aprendizes, estagiários, voluntários.

As prestações com tratamento, despesas medicas, indenizações, são devidas em caso de acidentes profissionais, não profissionais e doenças profissionais. Havendo concausa, há redução proporcional do valor dos benefícios, ignorando-se eventuais estados anteriores que não afetassem a capacidade de ganho do trabalhador, mas se a lesão ou morte são provocados intencionalmente pelo segurado, nenhum benefício é pago, salvo se por negligencia grave, caso em que haverá a redução dos valores dos benefícios nos dois primeiros anos.

Ao empregador cabe adotar todas as medidas de prevenção de acidentes, de modo que cabe ao trabalhador, auxiliar seu empregador na aplicação sobre a prevenção de acidentes e doenças profissionais. Devem se utilizar de equipamentos individuais de proteção e empregar corretamente os dispositivos de segurança e se abster de os remover ou modificar sem autorização do empregador.

### **3.1.10. México**

A Constituição Federal de 1917 prevê expressamente a obrigação dos empregadores, inclusive domésticos e tomadores de serviços de indenizar os acidentes e doenças profissionais que resultem em morte ou incapacidade permanente ou temporária, prevendo ainda a obrigação do empregador de adotar medidas adequadas à prevenção de acidentes e à garantia da saúde e vida dos trabalhadores.

Contudo, somente em 1943 foi criado o Instituto Mexicano Del Seguro Social, a quem incumbe a gerencia do seguro contra riscos do trabalho, fornecendo também serviços médicos e de reabilitação. A reforma de 1977 definiu que as contribuições são relacionadas ao histórico de cada empregador.

### **3.2. No Brasil**

Segundo as estatísticas revelam, 5 milhões de acidentes de trabalho ocorreram no Brasil entre 2007 e 2013, data da última atualização do anuário estatístico da Previdência Social, em que 45% acabaram em morte, em invalidez permanente ou afastamento temporário do emprego. Somente nesse período, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) desembolsou quase R\$ 58 bilhões com indenizações aos acidentados.

Os dados são inquietantes sob todos os aspectos. Primeiramente porque o trabalhador acidentado é que sofre as consequências físicas e psicológicas. Segundo, por conta dos prejuízos do INSS e, por fim, os prejuízos possivelmente suportados pela empresa.

Tendo em vista esta preocupante realidade, o Ministério do Trabalho e Emprego lançou em 2015 a Estratégia Nacional para Redução de Acidentes do Trabalho, tendo por objetivo ampliar as ações do governo para reduzir os acidentes e as doenças de trabalho no Brasil a partir de quatro eixos: a) intensificação das ações fiscais; b) Pacto Nacional para Redução dos Acidentes e Doenças do Trabalho no Brasil; c) Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho; d) ampliação das análises de acidentes de trabalho realizadas pelos auditores fiscais do trabalho, melhorando sua qualidade e divulgação.

Nessa campanha, segundo informações do Ministério do Trabalho, de janeiro a março, foram realizadas 26.378 ações fiscais em Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Nessas fiscalizações, foram alcançados mais de 3 milhões de trabalhadores. Os auditores fiscais do trabalho fizeram 16.545 notificações, autuaram 25.902 empresas e 1.108 foram embargadas/interditadas. Foram analisados pelos auditores 398 acidentes.

O que podemos extrair desses dados é que existe no Brasil um grave problema: o alto índice de acidente de trabalho e suas consequências à sociedade.

As áreas nas quais ocorrem mais acidentes são a construção civil e o setor de serviços. Na construção, o último dado sobre óbitos é de 2009, quando 395 trabalhadores morreram em serviço. Mas o número pode ser maior, já que, em muitos casos, a certidão de óbito não contém a causa exata da morte, nem o local onde ocorreu. Já entre o setor de serviços, as maiores vítimas de acidentes fatais ou incapacitantes são os motoristas profissionais, com destaque para condutores de caminhões e carretas. De acordo com dados do Sistema de Informações sobre Mortalidade do Ministério da Saúde, desde 2010, ocorrem, em média, 15 mil acidentes envolvendo motoristas do transporte de cargas, com 1,5 mil mortes por ano, revela o gerente de Coordenação de Segurança no Processo de Trabalho da Fundacentro, José Damásio de Aquino.

Uma parceria entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) resultou em uma ferramenta que monitora em tempo real os dados sobre acidentes de trabalho no Brasil. O Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho informa pela internet a quantidade de acidentes, com mapa sobre as regiões onde mais ocorrem, custos para a Previdência Social e tipos de acidentes.

Conforme o observatório, nos últimos cinco anos, 544 mil pessoas sofreram cortes e lacerações corporais em decorrência de acidentes durante o exercício da atividade profissional. Um dos criadores do site, o oficial de Projeto da OIT, Luis Fujiwara, destaca que as informações são importantes para criar políticas públicas com o objetivo de reduzir o número de acidentes e mortes nas organizações.

## **4. AS TRANSFORMAÇÕES NA ATIVIDADE BANCÁRIA**

### **4.1. A Reestruturação Produtiva dos Bancos**

O sistema financeiro nacional tem passado por diversas mudanças e adaptações relacionadas às novas exigências do capital. As especificidades do contexto político, econômico e social do país, a partir da década de 30, foram marcantes para o seu desenvolvimento. Deste cenário fizeram parte: a intensificação na introdução de novas tecnologias, novas formas de organização do trabalho e mudanças nas ocupações e no perfil do bancário.

O processo de racionalização do trabalho bancário foi lento, gradual e sempre acompanhado pelas mudanças tecnológicas e organizacionais, tendo em vista o aumento de rentabilidade ao menor custo possível. A proteção de um Estado forte e controlador e a industrialização verificada a partir dos anos 30 marcaram o processo de expansão capitalista, que passou a demandar um novo sistema de crédito nacional mais dinâmico. Até 1960, as transformações foram muito lentas, porém fortemente caracterizadas pela racionalização e mecanização do trabalho bancário.

Até a Reforma Bancária de 1964, os bancos atuavam de maneira segmentada e regionalizada, a maioria de pequeno porte. Em cada agência trabalhavam, em média, 25 bancários. As agências gozavam de grande autonomia em relação à administração do banco e realizavam todo o processo contábil bancário de captações e empréstimos. Nesse período, o bancário executava tarefas que exigiam caligrafia e redação, além de conhecimentos em contabilidade.

Nessa época, exercer a profissão de bancário estava relacionado a um elevado status social, visto que era um trabalho realizado em ambiente limpo e de grandes exigências intelectuais.

A intensificação da industrialização presente nas décadas seguintes demandou novas adaptações do setor bancário, a fim de que pudesse contribuir para o seu desenvolvimento. Dessa forma, foi necessário que os bancos se estruturassem de forma semelhante às indústrias, adotando modelos de organização taylorista/fordista. Assim, foram introduzidas a mecanização, a padronização, a normatização e a rotinização dos procedimentos bancários. Obviamente, todas essas transformações impactaram profundamente as condições de trabalho.

A partir da década de 60, o setor bancário brasileiro sofre profundas mudanças tecnológicas e organizacionais, relativas a um contexto de grandes transformações políticas e econômicas. A Reforma Bancária de 1964 veio de encontro aos planos do Estado autoritário de modernizar esse setor, a fim de financiar o desenvolvimento da indústria nacional.

Os principais objetivos dessa Reforma foram:

- a) “obter redução nos custos operacionais nos bancos comerciais;
- b) obter diminuição nas taxas de juros dos empréstimos concedidos pelos bancos;
- c) desenvolver, no setor bancário, empresas suficientemente grandes para dar cobertura financeira a empresas igualmente grandes, atuando no campo industrial, comercial e de serviços;
- d) promover alterações na composição dos ativos, permitindo o aumento de investimentos imobiliários, melhorando a solidez destas instituições;
- e) melhorar a estrutura de capital desses bancos, promovendo o aumento dos depósitos a prazo e o reinvestimento dos lucros;

Assim, foi possível estabelecer as bases para a constituição de um sistema financeiro nacional e do mercado de capitais.

Em 1967, o Banco Central instituiu a Padronização Contábil dos Estabelecimentos Bancários (PACEB), com o objetivo de controlar e fiscalizar o movimento financeiro diário. Os bancos tiveram que agir no sentido de racionalizar os procedimentos, de reduzir os custos de seus serviços, favorecendo a concentração e a centralização do capital financeiro. É neste ponto que entra a automação bancária de modo irreversível. O número de informações a serem processadas tornou-se muito maior. Nesse sentido, a automação promoveu a centralização dessas informações, eliminando os serviços de retaguarda, integrando as agências ao sistema, reduzindo custos e tornando o processamento mais ágil. Essas transformações possibilitaram a diversificação dos serviços bancários, tornando-os mais competitivos num mercado que se encontrava em grande expansão.

Outro aspecto importante a ser ressaltado diz respeito à massificação dos serviços bancários. A criação dos Centros de Processamento de Dados (CPDs)

levou os bancos a padronizarem operações fazendo com que fossem processadas rapidamente e num volume muito maior, reduzindo custos e ganhando em produtividade. Este período caracterizou-se pela valorização da racionalização administrativa, com os departamentos de Organização e Métodos. Assim, essas transformações levaram a uma maior divisão do trabalho, fragmentando e rotinizando tarefas, tornando-as repetitivas para a maior parte dos bancários.

No final da década de 70 e início da de 80, os bancos entram no segundo momento do desenvolvimento tecnológico, caracterizado pela implantação e difusão do sistema *on line*, pela criação dos sistemas de apoio à decisão, implantação dos terminais de consulta aos clientes. Esse momento também consistiu na substituição das máquinas registradoras dos caixas por terminais de computador conectados aos equipamentos centrais dos CPDs, através da rede nacional de telecomunicações. Desta forma, o lançamento contábil passou a ocorrer no momento em que era digitado pelo caixa na agência, eliminando rotinas antes realizadas pela retaguarda e o transporte de documentos para o processamento das informações. Por outro lado, o trabalho dos caixas foi intensificado, passando a exercer múltiplas tarefas.

A implantação do sistema *on line* não somente intensificou o trabalho do caixa como permitiu um controle maior sobre suas atividades, na medida em que se registra o número de autenticações diárias e o tempo em que o equipamento foi utilizado.

Portanto, era conveniente buscar atender ao maior número possível de clientes, inclusive no pagamento de taxas públicas, como água, luz e telefone.

Este período, notadamente a segunda metade da década de 80, é considerado chave no processo de reorganização interna dos bancos no Brasil. Os planos econômicos para estabilização da inflação (Planos Cruzado I e II, Bresser e Verão) tornaram necessárias uma série de modificações e adaptações internas e externas, para a sobrevivência num momento econômico de inflação baixa.

Desta maneira, a partir de 1989, os bancos passaram a ter que atender a diversas demandas de sua clientela, provocando um redimensionamento de suas atividades, diminuindo postos de trabalho e intensificando o processo de terceirização. Segundo o DIEESE, de janeiro de 1989 a dezembro de 1996 foram eliminados 314.784 postos de trabalho.

Com os planos de estabilização, os bancos tiveram que realizar ajustes para se adaptarem ao novo ambiente econômico, de baixos índices inflacionários.

De 1989 a 1995, o número de bancos múltiplos passa de 114 para 203. 64 desenvolvimento de novos produtos e serviços ao tratamento diferenciado da clientela, conforme o perfil de renda e potencial de consumo dos serviços e produtos financeiros.

Essas inovações causaram impacto no processo de trabalho, em todos os níveis hierárquicos. A velocidade e o número de informações aumentaram de tal forma que o caixa passou a ter esses dados disponíveis em tempo real; anteriormente, só estavam acessíveis após o processamento nas matrizes. Com isso, várias tarefas foram simplificadas, permitindo a operação num único turno (somente no horário de atendimento ao público). Em relação à gerência, as mudanças foram viabilizadas pelos “sistemas de apoio à decisão”, que tornaram mais acessíveis uma série de informações que antes percorriam in meros trajetos. Sendo assim, a administração central do banco, a agência e os clientes ficaram mais próximos.

Com a estabilização dos índices inflacionários, principalmente a partir do Plano Real, tornaram-se pouco rentáveis para os bancos o atendimento a vários clientes, indiscriminadamente, e o recebimento de taxas públicas. Assim, os bancos passaram a usar a tecnologia à disposição para racionalizar o atendimento. Seguindo essa tendência, os bancos começaram a investir mais em estratégias de marketing a fim de atrair os clientes de seu interesse. Nesse sentido, as agências sofreram um processo de reestruturação do espaço, no intuito de segmentar a clientela e redirecionar o fluxo de pessoas. O espaço passou a ser dividido entre o auto-atendimento, logo na entrada, com o objetivo de reduzir filas e diminuir o uso dos guichês de caixa, destinados aos clientes de “baixa renda”; a central de atendimentos, para a abertura de contas, aplicações, venda de produtos e resolução de todo e qualquer tipo de problemas; área de negócios, onde os gerentes e assistentes atendem - de modo mais personalizado - os clientes de maior renda, que desejam realizar grandes operações de crédito e captações; e o espaço destinado aos caixas.

Uma outra forma de atendimento que também se utiliza da tecnologia é denominado atendimento virtual, formado pelo home, office, fax banking, centrais telefônicas e internet, que dispensa o deslocamento do cliente até a agência.

A reestruturação produtiva nos bancos refletiu em mudanças na sua estrutura de ocupações. Segundo estudo do DIEESE o ritmo de trabalho dos caixas, por

exemplo, foi intensificado devido à simplificação das tarefas, com a introdução do código de barras na maior parte dos documentos e do respectivo equipamento para decodificação. Com isso, houve um crescimento do número de documentos processados e a consequente diminuição do tempo de espera para atendimento.

Os mais recentes estudos sobre a reestruturação produtiva do setor financeiro apontam para uma tendência dos bancos de concentrar suas atividades na realização de negócios, e as transações comuns serem realizadas pelos canais virtuais e/ou auto-atendimento. As novas estratégias de atendimento ao público tornavam mais ágil o atendimento de um grande número de pequenos correntistas e não correntistas, possibilitando a abertura de espaços para o atendimento mais personalizado aos “clientes preferenciais”, e gerando a necessidade de trabalhadores mais “qualificados” para a venda dos produtos e serviços do banco. Ou seja, houve a demanda de profissionais com habilidades que não são adquiridas por meios formais (como as escolas): habilidade de lidar com clientes mais exigentes, habilidade para vender, maior domínio sobre as informações do mercado financeiro, capacidade para analisar dados quantitativos e qualitativos, entre outras.

Com o direcionamento das atividades para a realização de negócios, aos modos de controle da produtividade do trabalho é acrescido o estabelecimento de metas a serem alcançadas. Uma das características do controle exercido pelas metas é que elas são mensuráveis, tanto individual quanto coletivamente. Muitas agências foram fechadas com base no critério de cumprimento de metas e, portanto, de produtividade.

## **4.2. Transformações no Perfil Bancário**

Conforme análise acima, pudemos observar, as transformações sofridas pelo setor bancário foram, num primeiro momento, lentas e graduais. Entretanto, com o uso intensivo de novas tecnologias de automação bancária e de novas formas de gestão do trabalho, essas mudanças passaram a ocorrer numa velocidade cada vez maior. Ao analisá-las no período que compreende os últimos dez anos, iremos encontrar uma nova categoria bancária.

A moeda, principal meio de trabalho do bancário tradicional, foi sendo substituída pela informação.

Atualmente, os clientes são incentivados a utilizar o auto-atendimento para pagamentos de contas e tributos. Sendo assim, o cliente que vai até a agência para fazer um investimento procura um profissional preparado e informado, que o auxilie a decidir sobre qual o melhor produto para investir. Ele procura um consultor ou conselheiro econômico.

A racionalização do trabalho, com a simplificação de procedimentos internos e a reorganização funcional, promoveu a flexibilização da jornada de trabalho e da remuneração, além da ampliação das tarefas dos bancários, tais como armazenamento e interpretação de informações. A tecnologia passou a exercer um controle maior sobre os trabalhadores, tirando a incumbência da gerência de administrar a rotina, liberando-a para a venda de produtos.

### **4.3. Aumento do Grau de Escolaridade**

Outro aspecto que confirma a mudança no perfil do bancário diz respeito ao aumento no grau de escolaridade. Houve um aumento do número de bancários com segundo grau completo e superior incompleto e completo. Este fato pode estar relacionado à grande oferta de mão-de-obra qualificada, o que baixa seu custo. Entretanto, acredita-se que esse novo perfil tem relação direta com as transformações trazidas pela reestruturação produtiva. A ênfase dada ao atendimento personalizado tem exigido um profissional com uma qualificação diversa das requisitadas antes das últimas reestruturações.

Os escriturários também acompanharam o movimento de elevação da escolaridade, considerando-se que esta ocupação é a de ingresso na categoria bancária. Nota-se, nesta categoria, uma forte mudança. Em 1986, 38,02% dos escriturários tinham 2º grau completo; 17,83% possuíam 2º grau incompleto; 16,20% possuíam superior incompleto. Em 1996, notamos que a predominância ainda é de escriturários com 2º grau completo, com pouca elevação (38,46%). Porém, a proporção de escriturários com superior completo passou de 14,57%, em 1986, para 30,99%, em 1996.

#### 4.4. Aumento da jornada de trabalho

A jornada de trabalho dos bancários, de acordo com a normatização presente na Consolidação das Leis do Trabalho, é estabelecida da seguinte maneira:

*“Art. 224. A duração normal dos empregados em bancos, casas bancárias e a Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.*

*§ 1º A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação.*

*§ 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenham outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo”.*

*Art. 225. A duração normal de trabalho dos bancários poder ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.*

*Art. 226. O regime especial de 6 (seis) horas de trabalho também se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias.*

*Parágrafo único - A direção de cada banco organizará escala de serviço do estabelecimento de maneira a haver empregados do quadro de portaria em função, meia hora antes e até meia hora após o encerramento dos trabalhos, respeitando o limite de 6 (seis) horas diárias.”*

A jornada de trabalho de 6 horas diárias foi uma conquista da categoria bancária, após grande mobilização e pressão que culminou na greve de 1932. Essa

jornada foi estabelecida pelo decreto-lei 22.322, de 1933; nesse decreto, no entanto, não consta a obrigatoriedade de pagamento de horas extras.

Em 1962, após nova greve, foi extinto o trabalho aos sábados. Apesar de ser uma conquista dos trabalhadores, esse direito tem sido sistematicamente desrespeitado.

Estudos do DIEESE também constataram que, a partir de 1990, houve um aumento na proporção de bancários que cumpriam jornadas mais extensas que as firmadas legalmente. O grupo que tem a jornada estendida para até 40 horas semanais corresponde a aproximadamente 40% da categoria. O comissionamento desobriga os bancos do pagamento de horas extras, o que diminui os gastos com a remuneração de funcionários e faz com que seja utilizado um número menor de trabalhadores para o exercício dessas funções, fato que traz efeitos nocivos ao emprego bancário.

O comissionamento trata-se de um pagamento de um adicional para certas funções, no intuito dos funcionários comissionados trabalharem em jornada integral. O que aumenta o risco maior de adoecimento no trabalho.

Todas essas mudanças ocasionadas pela reestruturação produtiva nos bancos resultaram em significativos ganhos de produtividade e lucro a um custo menor, tendo, em contrapartida, uma drástica redução nos rendimentos dos bancários, sem contar com a proliferação dos casos de doenças relacionadas ao labor.

## **5. OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR COM A ATIVIDADE BANCÁRIA**

Com o desenvolvimento das civilizações, as atividades do setor bancário passaram por intenso processo de modificação, desde a sua constituição enquanto atividade econômica financeira de crédito até as atuais configurações resultantes da reestruturação produtiva do capitalismo.

O crescimento econômico do país, caracterizado pelo surgimento de fábricas, exportação do café, açúcar e outros produtos agrícolas, levou ao surgimento de caixas econômicas e bancos privados no Brasil. Na Bahia, o ano de 1840 representou o início de uma fase de prosperidade, com instalação de algumas fábricas e companhias (mineração, tecelagem, mecanização de engenhos, fundições de ferro e cobre), da estrada de ferro e do telégrafo. Em 1845, o primeiro

banco privado na Bahia - Banco Comercial da Província da Bahia – iniciou suas atividades e, posteriormente, em 1858, surgiu o Banco da Bahia inicialmente com oito funcionários. Em 1973, o Banco da Bahia chegou a apresentar no seu quadro funcional 6.500 empregados, quando foi incorporado por outro banco privado. O desenvolvimento do setor bancário no Brasil passou por políticas econômicas e crises políticas financeiras que levaram a diferentes formas de atuação no mercado financeiro com consequentes mudanças internas.

Adotando-se como pano de fundo o fenômeno da reestruturação produtiva, esse setor sofreu mudanças significativas decorrentes da busca desenfreada pela redução dos custos operacionais e agilização do atendimento, além da redefinição do seu perfil de negócios. A criação de novos produtos e serviços traz para o trabalhador do banco uma nova atribuição, que extrapola o atendimento ao público para a venda de títulos de capitalização, cartões de crédito e seguros, com definição de metas a serem atingidas, estas condicionadas a uma bonificação. Os últimos anos da década de 80 foram marcados pelo início de um gradativo processo de automação bancária, ainda em curso, inicialmente representada pelos caixas de autoatendimento, seguindo com a criação dos serviços de teleatendimento e implantação do home banking, transferindo-se para os clientes e para trabalhadores terceirizados boa parte do trabalho e atribuições que seriam do trabalhador bancário. Nesse contexto, surge um novo cenário, que reúne mudanças organizacionais e um crescente processo de informatização/automação: a introdução da tecnologia associada à adoção de novas modalidades de gestão da força de trabalho na busca crescente por lucros. Um dos impactos da reestruturação produtiva sobre o trabalho e o emprego bancário na Bahia, diz respeito à Terceirização, os Programas de Qualidade Total, os Planos de Demissão Voluntária. Considerada por grandes autores como a “alma da flexibilização”, a terceirização possibilita a contratação “por tempo determinado, por serviço prestado” e, portanto, constitui-se enquanto uma estratégia para “redução de custos como condição essencial para manter a competitividade no mercado”. Os autores chamam a atenção para as consequências da terceirização: a desvalorização dos trabalhadores bancários e a subcontratação e precariedade do vínculo de trabalho dos terceirizados. Essa precariedade pode ser percebida na intensificação da atividade de trabalho, nas longas jornadas de trabalho e frequentes horas extras, nos salários mais baixos e na incerteza pela permanência no trabalho. A intensificação do trabalho bancário pode ser observada

pela “fusão de postos de trabalho, pela diminuição dos níveis hierárquicos, como pelas exigências decorrentes de programas de gestão, que buscam a minimização dos custos, ou Programas de Qualidade, que procuram a maximização dos resultados”. Chame-se atenção ao fato de que muitos bancários, anteriormente qualificados pelos bancos, passaram a ser contratados pelas empresas terceirizadoras, passando a trabalhar em condições precárias, notadamente no que diz respeito aos direitos trabalhistas. Professora Liliana Segnine enfatiza a acentuada redução do número de trabalhadores do setor bancário, no Brasil, que passou de um milhão de trabalhadores em 1986 para 497 mil em 1996, como consequência da eliminação de postos de trabalho superpostos, superposição de agências, reestruturação das formas de gestão, fusão de postos de trabalho e a intensa informatização das operações. Na Bahia, houve expressiva redução (46%) do número de empregos no setor bancário, no período de 1986 a 1998 demonstrando a tendência de obtenção de lucros à custa da redução da força de trabalho. De modo geral, os Programas de Qualidade Total configuram a prescrição da atividade de trabalho através de manuais de procedimentos centrados na qualidade do processo de trabalho. Está traduzida na rapidez e racionalização do trabalho em prol da qualidade do atendimento e satisfação do cliente.

Essa lógica de gestão implica numa intensificação crescente do trabalho num contexto de contradição, em que há um aumento da produção de serviços por trabalhador com redução do número de bancários para executá-los. Configura-se aí um processo de intensificação do trabalho bancário devido às exigências de redução do tempo dispendido por cada operação, com aumento do número de operações realizadas durante a jornada de trabalho. Reforçando a lógica de ampliação dos lucros em detrimento da força de trabalho, os Planos de Demissão Voluntária também representavam a política de gestão centrada na redução de pessoal, com a justificativa de propiciar uma reestruturação do trabalho bancário capaz de enfrentar um contexto de acirrada competitividade. Instaurou-se um cenário de insegurança e incertezas, automação e intensificação do trabalho bancário e a falta de perspectiva de ascensão em uma carreira profissional antes promissora, configurando-se um perfil de adoecimento dos trabalhadores marcado pelo aumento de casos de distúrbios osteomusculares e sofrimento psíquico relacionados ao trabalho. Esses problemas de saúde resultam de uma “polivalência precária” a que os bancários estão expostos. Trabalhar sob a pressão do tempo pela agilidade nos atendimentos,

alcance de metas, adequação às exigências da informatização; a ameaça constante de perder o emprego ou ter seu vínculo de trabalho precarizado são elementos responsáveis pelo sofrimento no trabalho bancário.

A insegurança e o medo frente à onda de assaltos, explosões de caixas / agências bancárias e sequestros de empregados (e familiares) traz profundas implicações na empregabilidade e saúde desses trabalhadores, merecendo atenção especial os casos de depressão e suicídio.

Este panorama reflete uma realidade do trabalho bancário favorável ao adoecimento físico e mental dos trabalhadores.

### **5.1. As consequências do adoecimento:**

Fácil se torna perceber que o acometimento da doença profissional vem sempre acompanhado de elementos estigmatizantes. Podemos considerar uma pessoa estigmatizada aquela que se encontra em uma situação na qual está inabilitado para a aceitação social, e assim, precisa criar meios para que não ocorra sua exclusão.

#### **5.1.1. Negação e Ocultação da doença**

Uma das primeiras consequências ao adquirir enfermidade ocupacional é a negação da doença, o que gera um imenso sofrimento ao lesionado, não somente pela dor, mas pela desestruturação de vários aspectos de sua vida.

Além do medo de perder o emprego e de não conseguir atender às necessidades de sua família, o lesionado é levado a encobrir seu estado de saúde devido ao sofrimento consequente da exclusão social e da deterioração de sua identidade de trabalhador.

Em algumas situações o bancário lesionado esconde sua condição de saúde temendo sofrer com o descrédito de sua doença. Dessa forma, emergem seus sentimentos de culpa, vergonha e constrangimento, pois, uma vez afastados do trabalho, sentem vergonha por receber benefício previdenciário, mesmo sem estar trabalhando.

### **5.1.2. Sofrimentos e Perdas**

Uma vez diagnosticado, a vida do lesionado torna-se acompanhada de grande sofrimento. Sofrimento estes relacionados aos sintomas de dor que acabam fazendo parte de sua rotina, nos afazeres diários, mesmo que em períodos de lazer e descanso. Some-se a isso o sofrimento com o medo de perder o emprego, de perder a capacidade para o trabalho, a estabilidade e credibilidade adquiridas durante toda a sua vida, e ainda, o medo de se tornar marginalizado e inútil perante toda a sociedade.

Assinale, ainda, que as doenças ocupacionais provocam alterações na rotina e nos relacionamentos familiares, de modo que as limitações passam a fazer parte de suas atividades rotineiras. Tarefas simples como abrir garrafas, secar cabelos, varrer uma casa, tornam-se grandes desafios a ser encarados pela vítima de doença ocupacional.

### **5.1.3. Práticas de Descrédito**

Apesar do reconhecimento legal e médico, todo o processo que envolve o adoecimento é acompanhado por práticas que desacreditam o bancário lesionado e seu sofrimento. O processo de invalidação é longo e se inicia logo com os primeiros sintomas. A perda da capacidade laborativa é vista como uma forma de escapar ao trabalho e relacionada a algum tipo de malandragem. Essa forma de compreender o adoecimento é traduzida por certas praticas que partem dos supervisores hierárquicos, dos colegas de trabalho, dos médicos da empresa, dos peritos do INSS, dos familiares e do próprio lesionado.

As praticas de invalidação desconsideram os problemas e as dificuldades enfrentadas pelos lesionados e comprovam como as relações de trabalho tornaram-se desumanizadas e impessoais, convertendo-se em outra fonte de sofrimento, uma vez que a análise dos discursos revela que os bancários consideram as relações estabelecidas dentro do banco como relações de amizade.

No momento em que a doença é revelado aos superiores, o bancário lesionado sofre o primeiro impacto do descrédito. A gerência e as chefias procuram individualizar a doença, contribuindo para dificultar a sua relação de trabalho. Fazem isso colocando em duvida as queixas do funcionário sobre as dores, a

dificuldade para trabalhar e as ausências. Assim sendo, acabam por responsabilizar o empregado lesionado por seu estado de saúde, acusando-os muitas vezes de falta de profissionalismo e insubordinação por não apresentar resultados como antes.

A conseqüência do adoecimento implica em diversas ausências do bancário no trabalho. Quando a falta ocorre no início do diagnóstico, as reclamações são veladas. Contudo, com o agravamento da doença passam a ser expostas de diversas maneiras, de forma que essas atitudes são passadas ao empregado como uma forma de acusá-los de simuladores, com um viés discriminatório, colocando em questão o caráter do trabalhador, afetando, portanto, sua saúde emocional.

Tais condutas patronais acabam submetendo o trabalhador doente a inúmeros sentimentos que, muitas vezes, contradizem a sua maneira de agir e pensar em relação aos problemas e às pessoas.

#### **5.1.4. Enfrentando a burocracia**

Mais uma das agruras que o trabalhador sofre ao ser acometido de doença ocupacional, diz respeito ao INSS. Uma vez que apresenta-se à instituição, o trabalhador se depara com o despreparo dos técnicos em relação ao tratamento que deve ser dispensado aos trabalhadores. Ou seja, sofrem o choque de um atendimento despersonalizado, que não demonstra qualquer preocupação em recuperar o adoecido, mas sim liberá-lo o mais rápido possível, a fim de evitar prejuízos financeiros à Instituição.

Dessa forma, o obreiro, vítima de um processo de adoecimento, se vê perdido numa rede de resistência técnica e burocrática, de difícil compreensão, enfrentando uma estrutura arcaica do INSS, onde o atendimento ao lesionado é de má qualidade. Ademais, registre-se ainda o descaso dos peritos, que se mostram quase que sempre tendenciosos a negar o benefício.

Assim, o bancário lesionado assume o ônus de uma política previdenciária que não investe na prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho. Esse longo caminho da burocracia do INSS está presente também tanto no processo de afastamento do bancário lesionado, como em seu retorno, quando a falta de informação aumenta o seu sofrimento, fazendo-o viver a ansiedade e a expectativa de retorno ao trabalho. Esse sofrimento contribui para a reconstrução da

identidade do trabalhador, levando-o a encontrar um novo sentido para uma vida em que os males da doença estarão sempre presentes.

#### **5.1.5. O afastamento e retorno ao trabalho**

Diante do medo de sofrer ainda mais com o preconceito gerado pelo estigma da doença, o lesionado cria uma resistência ao afastamento e busca seu breve retorno ao trabalho, pois a ausência do trabalho por um longo período de tempo resulta em grande sofrimento, haja vista que o trabalhador se torna mais introspectivo e sofre com o distanciamento dos colegas, antes considerados amigos. Assim, ele vê suas relações se deteriorarem, o que o faz sentir-se mais doente do que realmente possa estar.

O término do período de afastamento e o retorno ao trabalho geram sentimento de ansiedade e uma maior preocupação para o trabalhador em relação à sua recuperação e ao seu real estado de saúde. Ou seja, a capacidade de realizar ou não as suas antigas ou novas tarefas que lhe serão designadas sem causar danos à sua integridade física e mental. Infelizmente, na maioria dos casos, os trabalhadores retornam ao trabalho sem apresentar total restabelecimento de sua saúde, por se tratar, geralmente, de doenças de caráter crônico. Segundo os autores, o processo de retorno ao trabalho enfrenta várias dificuldades, e além do receio do trabalhador com relação à sua saúde, tem a questão da adaptação no ambiente de trabalho diante da sua nova condição, a reinserção dificultada por sequelas do adoecimento, o medo da discriminação e o preconceito por colegas de trabalho e, ainda, uma possível perseguição pela chefia .

Um dos primeiros sentimentos que o lesionado tem ao afastar-se do trabalho é no sentido de questionar-se a respeito de sua responsabilidade pelo acometimento da doença. Contudo, ao perceber as discriminações que lhe são voltadas, ele começa a entender, que, na realidade, não passa de mais uma vítima de um processo de trabalho a qual se sujeitou. A partir de então, passa a buscar informações sobre sua doença, suas causas e consequência, formas de tratamento, caminho percorrido por outros lesionados, a fim de poder se encontrar melhor nesse novo mundo.

Com a emissão da Comunicação do Acidente de Trabalho – CAT, começa uma série de perícias, e assim, o trabalhador inicia um longo e intenso tratamento passando a viver em função da lesão e a espera da próxima perícia.

Ocorre que todo esse *iter*, leva o lesionado ao esgotamento emocional. Uma vez que estão inseridos nesse contexto, o doente começa a buscar estratégias que justifiquem sua ausência ao trabalho, de diversas formas. Adquirem rotinas de tratamento, consultas a médicos, buscam distrair-se ao longo do dia, tudo isso a fim de não denunciar a sua inatividade. Uma vez que não conseguem buscar essas estratégias, começam a desenvolver um quadro depressivo e, por conseguinte, almejam retornar ao trabalho mesmo que não haja melhora de seus sintomas.

Desta forma, o período de afastamento que poderia ser vivido de maneira frutífera, acaba se transformando em verdadeira tortura psicológica e física, pois o trabalhador começa a se sentir culpado por não estar produzindo, o que o leva a concluir que não seria justo passar por esse período com viagens e diversão, uma vez que seus familiares e amigos estão trabalhando.

Podemos destacar que os bancários passam por importantes dificuldades no retorno ao trabalho. Isso se deve não apenas às limitações físicas para a execução de sua atividade laboral, mas também, às dificuldades que enfrentam durante a trajetória percorrida para estabelecer o nexos causal entre adoecimento e trabalho. A invisibilidade do sofrimento e da dor do bancário – que não são reconhecidos pelos colegas tampouco pela organização do trabalho – reflete no acolhimento que ele recebe ao retornar ao trabalho. Após o período de afastamento, o trabalhador se sente inseguro para retomar às suas atividades, e a falta de reconhecimento de seu adoecimento o torna mais vulnerável, intensificando todo o sofrimento e sua dor.

Assim, o processo de retorno ao trabalho torna-se uma situação difícil de ser encarada, tendo em vista que começa outro processo burocrático. Uma vez que o INSS concede alta, o lesionado passa pela reabilitação, a fim de ser estudada uma forma de retorno às suas atividades, de forma que não cause mais uma vez o adoecimento. Desse modo, o trabalhador doente, realiza uma espécie de estágio em sua nova função. Ocorre que, nesta fase o trabalhador precisa encarar a falta de preparo de seus superiores de lidarem com a nova situação. Diante disto, a consequência é que o doente continua a ser excluído, mesmo voltando ao trabalho, uma vez que durante o período de afastamento houve uma série de mudanças na

organização do trabalho, de forma que o cenário já não é mais o mesmo da época em que houve o afastamento.

Isto posto, encontram uma nova realidade de trabalho, tendo que se readaptar não somente à doença, mas também à sua nova função e novos procedimentos no trabalho.

Desta forma, a volta ao trabalho após o afastamento se torna um momento de insegurança para o bancário. O trabalhador, quando retorna de um longo período de afastamento para restauração de sua saúde, nem sempre volta a trabalhar na mesma função de outrora ou com a mesma equipe de trabalho. Assim, além de perder as relações sociais no ambiente de trabalho em virtude da doença ou acidente, o bancário ainda deve recomeçar a estabelecer o contato com o coletivo dentro da agência.

Acompanhando todo esse processo de mudança, o trabalhador lesionado encara ainda a pressão exercida pela chefia, uma vez que, a todo o momento, é exposto à desafios.

Diante de tantas mudanças, nasce no trabalhador o sentimento de impotência e angústia. Ora, o seu retorno ao trabalho deveria ser um momento de recolocação em que fossem respeitadas suas limitações. Contudo, não é bem o que ocorre. Bancários que se encontram na fase da reabilitação, deparam-se com equipes despreparadas para enfrentar sua doença. Assim, todo esse processo representa para o obreiro, uma fase em que não há grandes alternativas para o bom desempenho profissional. É um período em que se castra o restante dos sonhos alimentados pelos doentes, como a volta de uma vida produtiva e o pertencimento à sociedade, e estes têm que encarar uma nova realidade, cheia de limitações.

Podemos concluir, então, que os trabalhadores submetidos à organização do trabalho baseada nos processos de intensificação do ritmo de trabalho, flexibilização das relações laborais, desvalorização profissional e precarização das condições de trabalho tiveram sua saúde física e mental impactadas. Os bancários, vítimas dessa violência organizacional praticada pelos bancos, passaram a apresentar quadros de desmotivação, estresse, depressão, angústia e ansiedade que desencadearam o processo de adoecimento, em alguns casos levando à invalidez permanente do trabalhador ou o seu imediato descarte da instituição bancária.

## 6. O ASSÉDIO MORAL

Embora o fenômeno do assédio moral seja, infelizmente, tão antigo quanto o próprio trabalho, o tema vem despertando maior interesse e discussão nos últimos anos devido ao aumento frequente e significativo da identificação e da denúncia de situações cada vez mais constrangedoras no ambiente de trabalho.

O debate sobre o assédio moral é notório na categoria bancária e o entendimento dos trabalhadores acerca desta realidade é de que a prática do assédio moral está relacionada à reestruturação produtiva do setor. Os modos de gestão atuais dão cada vez menos espaços para os bancários escaparem dessa linha de montagem.

O problema também é agravado pelas constantes mudanças no contexto do trabalho e pode ser relacionado às condições de trabalho responsáveis pelo estresse, pressão por produção, gerenciamento do trabalho através de metas abusivas, entre outros aspectos. As relações autoritárias são caracterizadas por práticas cruéis e abusivas dentro das agências.

As condutas negativas baseadas em cenas de humilhação, perseguição, discriminação e maus tratos, associadas às práticas de metas abusivas, são apontadas pelos bancários como a principal causa de desgaste mental e de adoecimento no ambiente de trabalho.

Tenha-se ainda presente, que além do estabelecimento de metas abusivas e das cobranças e pressões, os bancários são submetidos às frequentes avaliações, individuais e/ou coletivas, de desempenho profissional. Assim, a forma de assédio moral mais temida pelos bancários, provavelmente por ser a mais usual, é a exposição das dificuldades do bancário para todo mundo ouvir, ou seja, o medo da exposição pública através de ridicularizações, comparações ou até mesmo divulgação de rankings de produtividade.

Oportuno se torna dizer, que outra questão que torna o assédio moral ainda mais complexo dentro do ambiente das agências bancárias é a prática de legitimação dessa violência por meio de normas e de valores organizacionais típicas do trabalho bancário, mesmo diante de situações que causam a degradação do ambiente de trabalho de forma reiterada e repetitiva. São procedimentos organizacionais que, ao longo dos anos, passaram por um processo de naturalização, como “cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de

trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas – como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou prática de corrupção pela empresa”. A própria política de “gratificação-sanção”, largamente praticada no tipo de gestão bancária, na qual o bancário que atinge as metas é exaltado, enquanto o outro que não apresentou produtividade satisfatória é sistematicamente hostilizado, caracteriza o assédio moral organizacional. Principalmente por uma questão de gestão, o bancário que não conseguiu atingir as suas metas inatingíveis prejudica a participação dos lucros dos demais bancários e isso é, cruelmente, noticiado e divulgado para toda a agência.

Sendo assim, a própria forma de organização e gestão adotadas pelos bancos, baseadas na imposição de metas abusivas, incentivo à competitividade e ao individualismo e políticas de premiações negativas, também caracterizam casos frequentes de assédio moral.

Os principais reflexos da prática do assédio moral vão desde a queda da produtividade e da qualidade, à ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho e, em casos extremos, de bancários que cometem suicídio. Por isso, cada vez mais se trata de uma luta de classes para evidenciar e provar que o assédio moral se tornou potencial causador de sofrimento no ambiente de trabalho.

A força sindical, mais especificamente a da categoria bancária, luta na tentativa de classificar o assédio moral como causador de adoecimentos e de afastamentos no trabalho, além de encará-lo como instrumento e ferramenta de gestão para a exploração do trabalhador. A preocupação com essa questão se intensifica pelo fato de ainda não haver uma legislação específica que dê conta do problema do assédio moral no Brasil. Há alguns Projetos de Lei que tramitam, na Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados em Brasília, na tentativa de definir legalmente o assédio moral e buscar formas de prevenir a prática, além de estipular a punição aos assediadores com indenização equivalente a dez vezes a remuneração da vítima.

Contudo, a dificuldade na formulação de leis e, conseqüentemente, na penalização por assédio está relacionada ao elevado grau de subjetividade em questão, tratando-se de uma violência invisível, e à dificuldade de verificação do nexo causal, ou seja, de se provar que o adoecimento e o afastamento foram decorrentes do assédio. Em casos de ações judiciais, o assédio moral somente é caracterizado se, além da versão da vítima, forem apresentadas provas materiais e

testemunhais da conduta lesiva. Outra dificuldade em se evidenciar e se caracterizar o assédio moral é a própria falta de reconhecimento da prática pelos assediados. Esse fato em muito se deve à vivência e à experiência cotidianas por parte dos bancários, o que torna a prática do assédio moral algo corriqueiro, naturalizado e, muitas vezes, deixam passar as situações constrangedoras. A vergonha dos bancários em romper com o silêncio, no qual eles se escondem, por medo de serem rotulados como uma pessoa frágil, faz com que eles encarem a situação de maneira superficial e percam a oportunidade de concretizar a denúncia.

## **7. RESPONSABILIDADE CIVIL DO TOMADOR DE SERVIÇOS**

A responsabilidade civil, segundo a teoria clássica, se baseia em três pressupostos: dano, culpa e a relação de causalidade entre o fato culposo e o mesmo dano.

Contudo, nos primórdios da humanidade, não era possível obter o fator culpa, uma vez que o dano provocava uma reação imediata do ofendido e da coletividade envolvida, já que nessa sociedade não imperava o direito.

Nesse primeiro estágio, ainda não se podia falar em reparação, posto que inexistia a intenção de reparar a ofensa com a restituição do estado anterior. Muito pelo contrário, após a vingança, passavam a existir duas vítimas e dois ofensores.

A professora Maria Helena Diniz<sup>6</sup> assegura que:

“Nos primórdios da civilização, dominava a vingança coletiva, na reação conjunta do grupo contra o agressor, em razão da ofensa de um de seus componentes. Posteriormente, essa reação evoluiu para a esfera individual, na vingança com as próprias mãos, amparada pela Lei de Talião, o que se traduzia pela reparação do mal pelo mal, sintetizada nas fórmulas olho por olho, dente por dente. O Poder Público apenas intervinha para declarar quando e como a vítima poderia ter direito a retaliação, produzindo, no ofensor, dano idêntico ao que ela havia experimentado”.

A Lei das XII Tábuas representou a primeira manifestação de limitação ao direito de vingança e constituiu significativo avanço com a intervenção do Poder Público para legalizá-lo, ao definir os casos em que seria permitido, ou excluir

---

<sup>6</sup> DINIZ, Maria Helena, Curso de Direito Civil Brasileiro – Responsabilidade Civil, São Paulo: Saraiva, 2004, 7ª edição, p. 10.

quando desnecessário, e evoluiu, mais tarde, para a possibilidade de ser fixada uma pena.

A diferenciação entre pena e a reparação, entretanto, somente começou a ser esboçada ao tempo dos romanos, com a distinção entre os delitos públicos e dos delitos privados. Nos delitos públicos, a pena econômica imposta ao réu deveria ser recolhida aos cofres públicos, e, nos delitos privados, a pena em dinheiro cabia à vítima. O Estado percebeu que certos delitos, indiretamente, lhe atingiam, e não só a vítima individualmente considerada, razão pela qual, passou a definir não só a reparação, mas também executá-la. O Estado assumiu a função de punir. A ação repressiva passou para o Estado e surgiu a ação de indenização. A responsabilidade civil tomou lugar ao lado da responsabilidade penal. Tanto é assim que se encontra na Lei Aquília, de origem romana, a fonte direta da moderna concepção de culpa aquiliana. Foi a primeira regra a estabelecer um princípio geral sobre a responsabilidade civil, sem as características obviamente, da forma como o Direito Contemporâneo se apresenta.

Muito embora, a teoria da responsabilidade civil moderna tenha sido iniciada no Direito Romano, foi no Direito Francês, que alguns dogmas acerca deste tema se aperfeiçoaram, adotando-se um princípio geral de responsabilidade civil, em que a culpa, ainda que levíssima, passou a gerar o dever de indenização.

Ocorre nessa época, também a separação entre a responsabilidade civil e a responsabilidade penal, originando a ideia de culpa contratual, que decorreria do simples descumprimento de obrigações em decorrência de negligência ou imprudência. Tanto é assim que se incluiu no Código de Napoleão a distinção entre culpa delitual e culpa contratual, o que acabou influenciando a legislação em todo o mundo.

O aspecto psicológico do agente causador do dano, intencional ou na forma de imprudência/negligência, passava a ser levado em consideração pela norma, agora de forma expressa, juntamente com o nexo de causalidade e dano, para a determinação da responsabilidade civil.

No direito brasileiro, a reparação civil sempre se condicionou à condenação criminal em virtude, essencialmente, da determinação da Constituição do Império que transformou o Código Criminal de 1830 em um código, ao mesmo tempo civil e criminal. Somente posteriormente foi adotado o princípio da independência das duas jurisdições, momento que culminou com o Código Civil de 1916.

Observe-se que esse Código filiou-se à teoria subjetiva, exigindo prova da culpa ou dolo do causador do dano para que este seja obrigado a reparar.

Porém, com a chegada do progresso e o conseqüente desenvolvimento econômico e industrial, os danos multiplicaram-se, nem sempre conseguindo as vítimas obter indenização pelos danos sofridos, diante das dificuldades de comprovarem a culpa do autor do ato ilícito.

O Professor e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Cláudio Brandão traça a evolução do conceito de culpa da seguinte forma<sup>7</sup>:

“A modificação dos acontecimentos da vida em sociedade, como as concentrações da população nos centros urbanos, propiciando a ocorrência de danos, a inserção de novas tecnologias, a produção dos bens em larga escala, dentre outros fatores, tornou insuficiente a teoria clássica da culpa para explicar o dever de reparação. Muitos casos ficavam sem solução, na medida em que não se encontrava base para o dever de responsabilização de quem causara o dano, com fulcro apenas no conceito tradicional da culpa. Essa situação representou o ponto de partida para a construção da teoria da responsabilidade objetiva, cuja base principal residiria na necessidade de se proteger a vítima”

Foi nessa conjuntura que passou a ganhar terreno a ideia de uma responsabilidade objetiva, sem assunção de culpa, especialmente no campo relacionado aos acidentes de trabalho. Seu ingresso no sistema, contudo, não substituiria a teoria da culpa, sendo aplicada apenas a casos em que a teoria clássica se revelasse insuficiente para proporcionar maior proteção ao ofendido.

Não se pode, contudo, deixar de observar que esse processo de evolução pelo qual passou a teoria da responsabilidade civil não se deu de forma repentina. Ao contrário, ocorreu de forma gradativa, cuja síntese tem início com o acolhimento pelos tribunais de uma maior facilidade na prova da culpa, que evoluiu para a admissão da culpa presumida, com a inversão do ônus da prova; em seguida, com a ampliação dos casos de responsabilidade contratual para, finalmente, reconhecer-se o dever de reparação independente da noção de culpa.

A teoria da responsabilidade objetiva veio corresponder à ideia de socialização da noção do risco a ser suportado por pessoa distinta daquela que resultaria da aplicação da regra geral prevista no Direito das Obrigações, segundo a qual permanece, em regra, como credor.

---

<sup>7</sup> BRANDÃO, Cláudio, Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador, cit,p.216.

No que tange à evolução e aplicação da teoria da responsabilidade objetiva, destacamos os ensinamentos do Professor José Affonso Dallegrave Neto<sup>8</sup>:

“É inegável que a teoria subjetiva da culpa foi criada e aceita de forma absoluta até o século XIX, época do Estado Liberal e de seu Positivismo Jurídico. Em momento posterior, com o advento do Estado Social. No início do século XX, a doutrina e a jurisprudência passaram a analisar o instituto da responsabilidade civil sob outra ótica. Dessa feita, em vez de manifestar preocupação de vincular a indenização ao ato ilícito, passou-se a priorizar o ressarcimento do dano: a vítima, antes colocada num plano secundário, passa a ser vista como sujeito prioritariamente tutelado. De consequência, rompe-se o dogma positivista segundo o qual somente é indenizável o dano causado pela culpa demonstrada pelo ofensor. A opção em tutelar a vítima é emblemática, a fim de demonstrar o novo paradigma da ordem jurídica, orientada no solidarismo constitucional (artigo 3º, I, CF/88), que objetiva tutelar a dignidade do trabalhador visto como ser humano (artigo 1º, III, CF/88), propugnando pela função social da empresa e pela restauração da justiça comutativa quebrada pela superveniência de danos contratuais (artigo 5º, X, CF/88 e artigo 944 do Código Civil). Consolidada no Estado Social do século XX, a teoria objetiva tornou-se cientificamente autônoma, porém, não foi capaz de se sobrepor à teoria subjetiva, ficando reservada aos casos especiais de indenização sem culpa”.

É neste cenário que surgem normas constitucionais e infraconstitucionais em defesa do meio ambiente de trabalho seguro e adequado e à saúde do trabalhador, que prevêm casos de responsabilidade objetiva.

## **7.1. Responsabilidade Civil.**

### **7.1.1 Conceito**

A responsabilidade civil representa o dever de ressarcir ou de compensar, imposto àquele que, por ação ou omissão, por fato próprio, de terceiro, ou de coisas dele dependentes, provoque a diminuição ou alteração no patrimônio material ou moral de alguém.

A Professora Maria Helena Diniz<sup>9</sup> afirma que:

---

<sup>8</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso, Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2015, 5ª edição, p. 130.

<sup>9</sup> DINIZ, Maria Helena, Curso de Direito Civil Brasileiro – Responsabilidade Civil, cit., p. 14

“O instituto em análise atende a uma necessidade moral, social e jurídica de garantir a segurança da vítima, violada pelo autor do prejuízo. A obrigação de indenizar, dela decorrente, visa a suprimir a diferença entre a situação do credor, tal como esta se apresenta em consequência do prejuízo, e a que existiria sem este último fato”.

É, portanto, a obrigação, genericamente considerada, atribuída a toda pessoa física ou jurídica, de reparar o dano causado, em virtude de sua ação ou omissão, caracterizadora da violação de um dever jurídico preexistente.

A responsabilidade civil, em geral, se fundamenta na prática de um ato ilícito. Entretanto, a responsabilidade por danos ao meio ambiente tanto faz se o ato é lícito ou ilícito. O que importa é a existência de um ato danoso para que seu causador arque com os prejuízos decorrentes.

### **7.1.2. Finalidade**

A finalidade da responsabilidade civil é garantir o direito do lesado à segurança mediante pleno ressarcimento dos danos que sofreu, restabelecendo-se na medida do possível o status *quo ante*, atendendo a uma necessidade moral, social, jurídica e de justiça, com o intuito de restaurar o equilíbrio patrimonial ou moral violado.

A reparação do dano deve ocorrer mediante o retorno das coisas ao estado anterior em que se encontravam antes do evento danoso ou, quando não for possível essa reposição, converte-se a reparação no pagamento de uma indenização em valor o mais próximo possível ao bem material e, em se tratando de dano não patrimonial, impõe-se um valor compensatório do bem violado, como é o caso do dano moral.

### **7.1.3. Espécies**

#### **7.1.3.1. Responsabilidade Civil Contratual e Extracontratual**

A responsabilidade civil extracontratual, ou também conhecida como aquiliana, é aquela decorrente de um dever geral previsto na lei ou na ordem jurídica, uma vez que não há vínculo anterior entre as partes.

Ao contrário, a chamada responsabilidade civil contratual é aquela proveniente de um contrato mantido previamente entre as partes (ofensor e vítima), a qual pode se manifestar de forma objetiva (sem culpa), quando o dano do empregado decorrer da simples, regular e ordinária execução do contrato (risco econômico assumido pelo empregador), ou, como geralmente sucede, de forma culposa, em face da inexecução de obrigação principal, secundária ou de um dever anexo de conduta.

Sendo assim, na responsabilidade contratual o dever de indenizar nasce de um contrato firmado entre as partes, sendo que este pode ser expresso ou tácito. Já na responsabilidade extracontratual não há qualquer contrato celebrado entre as partes, nascendo o dever de indenizar como o descumprimento de algum dever legal.

No caso de acidente de trabalho, existe uma situação jurídica entre o autor do dano (empregador) e a vítima (empregado), ligados por um contrato de trabalho que contém cláusulas explicitadas no próprio instrumento e outras que constam do ordenamento jurídico positivo do país, que integram o pacto de trabalho como direitos fundamentais do trabalhador.

Outra diferença pontual entre a responsabilidade extracontratual e a contratual reside no ônus da prova, pois nesta, diferentemente daquela, na relação jurídica entre o empregado e o empregador, o obreiro somente precisa demonstrar a ocorrência do dano e seu prejuízo, ficando a cargo do empregador a prova da ocorrência de uma das excludentes estabelecidas na lei, para que não seja responsabilizado.

Na responsabilidade contratual há um dever positivo de adimplemento do objeto do contrato, enquanto na extracontratual ou aquiliana é indispensável que o autor da ação invoque e comprove o dever negativo da parte contrária quanto ao comando legal que sustenta ter sido violado.

O contrato de trabalho, pelo qual o trabalhador vende sua força de trabalho e o empregador responsabiliza-se pela assunção, entre outras obrigações de manter a integridade física e psíquica daquele em função do trabalho e do contrato que os une é exemplo clássico de responsabilidade contratual.

Com efeito, o acidente do trabalho decorrente do não cumprimento de normas de segurança e prevenção caracterizará inexecução de obrigação legal e contratual. O ônus da prova será invertido nessas situações, seja pela aplicação do

princípio da aptidão para a prova, seja porque a obrigação estava revestida de força legal, seja porque a inexecução contratual importa presunção de culpa do agente<sup>10</sup>.

Em igual sentido caminha a jurisprudência acerca do tema:

Nos termos do artigo 389 do C.C./2002, na responsabilidade contratual, para obter reparação por perdas e danos, o contratante não precisa demonstrar a culpa do inadimplemento, bastando a prova de descumprimento do contrato. Dessa forma, nos acidentes de trabalho, cabe ao empregador provar que cumpriu seu dever contratual de preservação da integridade física do empregado, respeitando às normas de segurança e medicina do trabalho. Em outras palavras, fica estabelecida a presunção relativa de culpa do empregador. (STJ, Resp. n.º 1.067.738, Rel. Min. Nancy Andrigui, DJU 25.06.2009).

Nos acidentes de trabalho, cabe ao empregador comprovar o cumprimento do dever contratual de preservação da integridade física do empregado, respeitando as normas de segurança e medicina do trabalho, estabelecendo a presunção relativa de culpa da empresa. Tratando-se de acidente ocorrido com o trabalhador em atividade de risco, inverte-se o ônus da prova contra a empregadora, a quem incumbe demonstrar de forma concreta a adoção de todas as medidas preventivas contra a ocorrência do acidente, pois nessa hipótese, e pela própria função do trabalhador – eletricista, a culpa empresarial é presumida. Não se desincumbindo desse encargo, deve ser responsabilizada pelos danos sofridos pelo trabalhador acidentado. Recurso provido. (TRT – 24ª Região, RO 69700- 45.2009.5.24.0005, 2ª Turma, Rel. Des. Francisco das C. Lima Filho, DJ 24.08.2010).

Sendo assim, em se tratando de obrigações legais de segurança e medicina do trabalho, expressamente previstas em lei, o ônus da prova se inverte, recaindo sobre o empregador. Cabe a este, para elidir sua responsabilidade, comprovar que observou integralmente as normas de saúde e segurança ou demonstrar que o acidente foi causado por culpa exclusiva da vítima.

Registre-se que o chamado solidarismo constitucional, previsto nos artigos 3º, III, e 170, III, ambos da Constituição Federal, reforça tanto o alargamento dos casos de responsabilidade objetiva quanto os casos de presunção de culpa ou mesmo inversão do ônus probatório.

Ainda, deve-se registrar a existência de situações em que a responsabilidade do empregador será objetiva, também por força da relação contratual de emprego,

---

<sup>10</sup> 4 DALLEGRAVE NETO, José Affonso, Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, cit., p. 102.

diante da existência do acidente do trabalho em razão de descumprimento de normas de segurança ambientais e do dano daí decorrente.

O Direito Civil Brasileiro adotou a teoria dualista, procurando distinguir e disciplinar as duas espécies de responsabilidade. Nos artigos 186 a 188 e 927, o Código Civil aborda a responsabilidade extracontratual; da contratual trata o artigo 389 e seguintes. Mas não há como se fazer uma distinção estanque entre as duas modalidades de responsabilidade, como, realmente, não o fez o Código Civil.

Á título de esclarecimento, a terceirização não estabelece entre o tomador de serviços e o empregado da empresa terceirizada uma relação contratual. A imposição de responsabilidade do tomador de serviços, na hipótese de reparação de danos, por acidente do empregado na empresa terceirizada não tem fundamento em obrigação contratual, mas sim do ordenamento jurídico.

Por derradeiro, registre-se a existência dos deveres de conduta anexos, laterais ou acessórios, que não dizem respeito a prestações específicas, mas são revelados apenas na medida em que sejam necessários para a realização das finalidades da própria relação obrigacional, em atenção a uma unidade funcional. Tais deveres têm sua origem e são informados pela boa-fé objetiva, representada pela lealdade que orienta o comportamento dos sujeitos da relação obrigacional, sobretudo, aquela duradoura e complexa, como ocorre no caso do contrato de trabalho. Dentre os deveres anexos no contrato de trabalho, especialmente no que tange ao cumprimento de normas de segurança de trabalho, destacamos os deveres de proteção, esclarecimento e de lealdade.

### **7.1.3.2. Responsabilidade Civil Solidária e Subsidiária**

Responsabilidade civil solidária é aquela compartilhada entre diversas pessoas no mesmo grau de abrangência, no polo passivo ou ativo. É a responsabilidade em que existe mais de um autor ou responsável, sendo que, nesse caso, qualquer um deles pode ser chamado a responder pela obrigação inadimplida.

É uma obrigação múltipla, configurando-se pela presença de mais de uma pessoa em um ou em ambos os polos da relação obrigacional. Pode ser ativa ou passiva, quando concorrem vários credores ou vários devedores.

A responsabilidade subsidiária tem aplicação quando o devedor principal não tem condições de arcar com as obrigações inadimplidas, sendo chamado a responder o devedor subsidiário, que se responsabilizará pelo pagamento da quantia devida ao credor.

O responsável subsidiário somente será acionado depois de esgotadas as possibilidades de ser cobrado a obrigação do devedor principal. É uma obrigação secundária, auxiliar ou supletiva em relação à obrigação principal. A responsabilidade subsidiária somente se aplica em relação ao polo passivo.

Na solidariedade, as responsabilidades situam-se no mesmo plano, igualando-se horizontalmente os corresponsáveis, enquanto na subsidiariedade, há uma estratificação vertical, implicando o chamamento sucessivo dos responsáveis, sendo chamado primeiro o principal e depois o subsidiário, num benefício de ordem.

#### **7.1.3.2. Responsabilidade Civil Objetiva e Subjetiva**

A responsabilidade subjetiva está atrelada a concepção de culpa do agente como fundamento e pressuposto da obrigação de reparar. Dessa forma, se não houver o elemento subjetivo, ou melhor, se não ficar demonstrada a culpa do agente ao ato lesivo, não se há de falar em responsabilidade, ficando a vítima com os prejuízos decorrentes do ato.

É preciso que se demonstre em concreto a vontade querida pelo agente, chamada de dolo, ou a culpa propriamente dita, baseada na negligência, imprudência e imperícia (culpa em sentido estrito).

A teoria subjetiva é a que prevalece em todos os sistemas jurídicos mundiais, à qual se filiou o Código Civil Brasileiro, que, no artigo 186, erigiu o dolo e a culpa como fundamento para a obrigação de reparar o dano. Entretanto, tal teoria revelou-se insuficiente para garantir o ressarcimento de vários danos. Sendo assim, como abrandamento dessa teoria, admite-se, em determinados casos, a chamada culpa presumida, com a inversão do ônus da prova para o agente. Com o objetivo de eximir aquele que sofreu um dano de provar a culpa do responsável pela conduta, inverte-se o ônus da prova, presumindo-se o comportamento culposos do causador do dano, que, caso queira se eximir da responsabilidade, deverá demonstrar a ausência de culpa.

Observe-se que não se trata, propriamente, de uma nova forma de responsabilização, mas sim de uma mera questão de prova, ou para ser mais exato, de ônus probatório.

O conceito de culpa presumida é apontado como um estágio intermediário da responsabilidade objetiva, fundado numa tendência moderna de contemplar situações em que a teoria da culpa se mostrava insuficiente para atender à necessidade de reparação do dano.

A responsabilidade objetiva passou, a partir da Revolução Industrial, a integrar o ordenamento jurídico de inúmeros países, embora como exceção à regra de responsabilidade subjetiva, pois, como já aludido, é esta que predomina. A responsabilidade objetiva independe da comprovação de culpa por parte do agente. Basta que comprove o dano causado e uma relação de causa e efeito entre este e o ato do réu.

Sendo assim, a responsabilidade objetiva do empregador é uma imputação atribuída por lei a determinadas pessoas de ressarcirem danos provocados por atividades exercidas no seu interesse e sob seu controle, sem que se proceda a qualquer indagação sobre o elemento subjetivo da conduta do agente ou de seus prepostos, bastando apenas a relação de causalidade entre o dano sofrido pela vítima e a situação de risco criada pelo agente.

O fundamento desse tipo de responsabilização não está na conduta do agente, mas no risco que ela pode representar para causar um dano.

A responsabilidade objetiva está fundada num princípio de equidade, que se impõe em vista que a atividade do agente tem o potencial de causar dano à vida, à saúde ou mesmo a outros bens, criando risco de dano para terceiros.

A teoria da responsabilidade objetiva recebeu um significativo avanço em razão da chamada teoria do risco, segundo a qual aquele que exerce, normalmente, determinada atividade de risco responde pelos danos que essa atividade causar, independentemente de sua culpa ou de seus prepostos.

O Professor e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Cláudio Brandão<sup>11</sup> destaca a responsabilidade objetiva da seguinte forma:

“Significativa mudança no panorama alusivo ao dever de reparação dos danos no Direito Brasileiro foi provocada com a introdução de regra do Código Civil de 2002 (Lei n.º 10.406, de

---

<sup>11</sup> BRANDÃO, Cláudio, Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador, cit., p. 234.

10.01.2002) que consagra o princípio da responsabilidade objetiva quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem, certamente acompanhando a evolução do instituto, que não ficou atrás da ciência, dos interesses públicos e sociais, da proteção da pessoa e da dignidade humana e, igualmente, experimentou profundas mudanças ao longo do século passado”.

Constata-se que o atual Código Civil adotou o sistema composto por regras abertas, conceitos indeterminados e cláusulas gerais. São normas que não prescrevem uma conduta específica, mas, simplesmente, definem valores e parâmetros hermenêuticos, tornando-se referencial interpretativo para o aplicador do Direito, notadamente o Juiz na elaboração da decisão, oferecendo critérios axiológicos e limites para a incidência das demais disposições normativas.

Sendo assim, antes a responsabilidade civil independentemente de culpa somente existia nos casos especificados em lei, ou seja, em alguns artigos da Constituição Federal, do Código Civil e em leis especiais. Atualmente, mesmo na hipótese de inexistir lei que regulamente o fato, pode o Juiz aplicar o princípio da responsabilidade objetiva, independentemente de culpa, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os delitos de outrem.

No campo específico da proteção à saúde, foco principal do presente estudo, a cada dia são inseridas no processo de produção novas matérias primas, tecnologias e modificados os processos de fabricação, criando um ambiente propício para a inserção das cláusulas gerais no sistema jurídico, a fim de tornar possível a sua preservação efetiva, razão pela qual, agiu acertadamente o legislador quando previu de forma genérica a regra de reparação.

O Professor Raimundo Simão de Melo classifica quatro espécies principais: teoria do risco integral (modalidade extrema, segundo a qual se determina a obrigação de indenizar, diante da simples ocorrência do dano), teoria do risco profissional (sustenta o dever de indenizar em decorrência da atividade profissional da vítima), teoria do risco proveito (sustenta na ideia de que aquele que tira proveito do fato causador do dano deve repará-lo, independentemente da existência de culpa) e a teoria do risco criado (aquele que empreende uma atividade, seja lucrativa ou não, assume os riscos daí decorrentes, respondendo pelos danos que possa

causar, independentemente de culpa, excetuando-se as hipóteses de culpa exclusiva da vítima, caso fortuito e força maior)<sup>12</sup>.

A teoria do risco criado reflete a ideia da inovação adotada pelo atual Código Civil para as hipóteses de atividade de risco, colocando a vítima em igualdade de condições em que se acham os novos empreendimentos, pela crescente industrialização, utilização de maquinários e intensificação de atividades potencialmente perigosas.

No tocante à atividade de risco, para que seja dispensada a culpa como um dos elementos caracterizadores do dano é preciso que o respectivo desenvolvimento se dê de forma habitual. O dano decorrente de risco episódico em atividade que, normalmente, não é de risco, não afasta a necessidade de comprovação da ilicitude ao ato caracterizado do dano.

Em igual sentido caminha a jurisprudência acerca do tema:

Evidencia-se a responsabilidade do empregador por doença do trabalho causada ao empregado que, habitualmente, executa serviços de pintura utilizando solvente à base de hidrocarbonetos aromáticos (benzeno e tolueno), em virtude do risco permanente na atividade, atraindo a regra do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. (TRT – 5ª Região, RO 01082-2001-001-05-00-9, Rel. Des. Cláudio Brandão, DJ 11.04.2006). É o empregador responsável pela indenização por danos morais perseguida pelo trabalhador vítima de seqüestro na sua residência em razão da sua condição de bancário, já que o próprio banco firmou acordo coletivo assumindo a responsabilidade pelos prejuízos materiais em casos de assalto ou seqüestro. O reconhecimento da responsabilidade do empregador por meio de acordo coletivo apenas confirma o entendimento que vem sendo adotado no sentido de que a atividade bancária é atualmente uma atividade de risco. (TRT – 18ª Região, RO 00096-2004-161-18-00-8, Rel. Des. Elvécio Moura dos Santos, DJ 24.09.2004).

A responsabilidade civil pelos danos causados ao meio ambiente é objetiva, em decorrência do artigo 225, § 3º, da Constituição Federal. Ainda, o artigo 14, § 1º, da Lei n.º 6.938/81 foi recepcionado pela Carta Magna e prevê a responsabilidade objetiva pelos danos causados ao meio ambiente e também a terceiros. São algumas das situações em que o legislador estabeleceu a responsabilidade do causador do dano independentemente da intenção/conduta do agente e o desenvolvimento de atividade de risco.

---

<sup>12</sup> MELO, Raimundo Simão, Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador, cit., p. 272.

O que se visa com esse tipo de responsabilidade é estimular a proteção ao meio ambiente, obrigando o suposto poluidor a investir na prevenção do risco ambiental de sua atividade. A ele cabe implementar medidas suplementares de segurança, substituir métodos de trabalho ou mesmo extinguir determinadas atividades nocivas ao meio ambiente e a terceiros afetados.

Por outro lado, não se deve perquirir pura e simplesmente o enriquecimento ilícito da vítima, pelo que é importante a possibilidade, em determinados casos, mesmo se admitindo a responsabilidade objetiva, de exclusões do dever de reparar, mediante prova por parte do autor do ato lesivo de que cumpriu todos os cuidados atribuídos pela lei ou pelo contrato, não tendo, assim, contribuído para o evento.

Em síntese, o elemento culpa é a regra geral da pretensão reparatória, ficando reservado para alguns casos especiais a indenização sem culpa.

## **7.2. Pressupostos da Responsabilidade Civil**

Existe uma regra universalmente reconhecida no sentido de que todo aquele que causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo. A fundamentação dessa assertiva, antes de jurídica, é moral e de direito natural.

Dessa regra decorrem alguns elementos necessários à caracterização da responsabilidade civil, tais como: conduta, dano, nexo de causalidade e culpa. Entretanto, deve-se atentar ao fato que, quando se tratar de responsabilidade objetiva, o elemento culpa estará implícito, sendo desnecessária a prova de sua existência.

Assim, por necessário será feita uma breve análise desses elementos para maior perquirição a respeito de suas peculiaridades inerentes ao tema central deste trabalho.

### **7.2.1. Conduta**

A responsabilidade civil requer, necessariamente, uma ação ou omissão de um ser humano, porquanto somente a conduta humana é capaz de ensejar a responsabilidade civil.

Ocorre que a principal característica dessa conduta humana é a voluntariedade, porque é a partir dela que se pode concluir que o agente praticou a ação ou se omitiu de forma consciente. Tanto a ação como a omissão podem decorrer de ato próprio do agente, de terceiro ou de coisa que está sob a guarda daquele.

A voluntariedade está ligada ao desejo de pretender realizar a própria ação ou omissão independentemente da análise sobre o eventual resultado danoso. A conduta omissiva se identifica como aquele que deveria praticar o ato permanece inerte, atingindo, com isso, um bem juridicamente tutelado.

O ordenamento jurídico concebe o ser humano livre para escolher ou não o caminho previsto pela norma. Em contrapartida, se desobedece à indicação legal, deve arcar com as consequências dos seus atos.

A Jurista Maria Helena Diniz<sup>13</sup> conceitua:

“Ato comissivo ou omissivo praticado deve receber qualificação jurídica de lícito ou ilícito, considerando que dessa classificação resulta o próprio fundamento da responsabilidade civil. Predomina o fundamento segundo o qual o ato praticado configura um ilícito, verificado como desvio de conduta, pois que praticado em “contrário ao direito”. O ato configura-se como o descumprimento de um contrato (responsabilidade contratual) ou de um dever geral de conduta (responsabilidade extracontratual)”.

Ainda, o ato do agente causador do dano impõe-lhe o dever de reparar não só quando há, de sua parte, infringência a um dever legal, como também quando do seu ato, embora sem infringir a lei, se afastar da finalidade social a que ela se destina. São atos praticados com abuso de direito, e se o comportamento abusivo do agente causar dano a outrem ficará obrigado a repará-lo.

Os atos causadores de danos ambientais prescindem da ilicitude do ato, bastando a existência de um prejuízo ou a simples ameaça de que este venha a ocorrer e o nexo de causalidade. O que importa é a existência de um ato danoso para que seu causador arque com os prejuízos decorrentes, respondendo independentemente da intenção de causar prejuízo ao ambiente.

---

<sup>13</sup> DINIZ, Maria Helena, Curso de Direito Civil Brasileiro – Responsabilidade Civil, cit., p. 45

### 7.2.2. Nexos de causalidade

Entre o dano efetivo e a ação ou omissão deve haver, sob pena de exclusão de responsabilidade do agente, um elo que é denominado de nexos de causalidade. Sem ele não existe a obrigação de indenizar. Sua prova, contudo, incumbe à vítima. Se o ato ou fato não foi condição necessária ou não contribuiu de qualquer forma para o evento danoso (concausalidade), não há falar-se em responsabilidade civil.

A causa é o reconhecimento de determinada conduta, comissiva ou omissiva, como fundamento jurídico suficiente e determinante para atribuição de consequências jurídicas.

É um requisito essencial na responsabilidade civil. Note-se que mesmo na responsabilidade objetiva há de existir o nexos causal, que dispensa a culpa, mas não a relação de causalidade entre o comportamento do agente e o dano.

No acidente de trabalho e/ou doença ocupacional, o nexos de causalidade é o vínculo existente entre a execução do serviço e o acidente ou doença (profissional ou do trabalho).

Nem sempre há uma certeza absoluta sobre o nexos causal, mas, de outro lado, pode existir um elevado grau de probabilidade sobre a configuração do nexos causal, que deve ser levado em consideração pelo julgador.

O julgado a seguir transcrito é emblemático sobre a questão:

Restou clara a existência do dano à saúde da reclamante, que é portadora de Síndrome do Túnel do Carpo (LER). Nem sempre é fácil estabelecer se a enfermidade apareceu ou não por causa do trabalho. Verifica-se que a reclamante laborou por todo o contrato de trabalho na preparação de saladas efetuando movimentos repetitivos, uma vez que passava cerca de quatro horas seguidas lavando, descascando e cortando verduras e legumes. Restou claro nos autos que a autora somente passou a apresentar o quadro de tendinite no ano de 2002, após dois anos trabalhando na reclamada, conforme laudos médicos de fls. 25/30 e laudos periciais de fls. 211/217 e 319/327. Levando-se em conta o tempo de labor diário da reclamante na mesma função e o fato de que o julgador tem que estar atento aos fatos, indícios, presunções e observação do que ordinariamente acontece, verifica-se que há sim nexos de causalidade entre o labor exercido pela obreira e a doença ocupacional adquirida. Dá-se provimento ao apelo para, reformando-se a sentença, condenar a reclamada a pagar à autora indenização por danos morais. (TRT – 17ª Região, RO 01757.2005.009.17.00.8 – Rel. Des. José Carlos Rizk, DJ 08.05.2007).

No Direito Brasileiro, prevalece a teoria da causalidade direta ou imediata (Código Civil, artigo 403), ou seja, o dever de reparar surge quando o evento danoso é efeito necessário de certa causa. A expressão efeito direto e imediato indica a ideia de que nem todas as causas têm relevância na imputação do dano. Contudo, se a causa do agente não tiver sido a única determinante, mas tiver concorrido para a existência ou o agravamento do dano, estar-se-á diante da figura jurídica da concausa.

Concausa é outra causa que, juntando-se à causa principal, contribuiu para o resultado ou agravamento do dano. Concausa é uma circunstância que vem a reforçar a causa principal.

Sendo assim, além do nexu causal, deve-se levar em consideração em certas situações o nexu concausal, que são outras causas que, com uma causa principal, contribui para o resultado final do acidente ou da doença ocupacional. As concausas são preexistentes (diabete que provoca maiores consequências no ferimento decorrente de um acidente de trabalho), supervenientes (a vítima do acidente, embora imediatamente socorrida e levada ao hospital, não recebe tratamento adequado e vem a falecer) e concomitantes (surdez para um trabalhador de 50 anos de idade, agravada pela exposição de ruído no ambiente de trabalho).

Os julgados a seguir transcritos demonstram a existência de nexu de concausalidade:

A doença que, por lei, é considerada acidente do trabalho não é apenas aquela que tem como causa única o evento ocorrido no labor. O legislador também considera como tal aquela proveniente de concausa anterior, evidenciada pela presença de um fator exógeno, mas que, aliado à causa laboral, deflagra ou agrava os efeitos da lesão. (TRT – 2ª Região, 10ª Turma, RO 00773-2001-361-02-00-9, Rel. Des. Vera Marta Públio Dias, DJ 05.04.2005). O reclamante sofreu acidente de trabalho sem que a reclamada tivesse concorrido para o evento. Todavia, apesar da gravidade do acidente e de ter seu braço engessado, o empregado, por determinação da empresa, desenvolveu suas atividades por mais três semanas antes de ser afastado do serviço em razão da permanência dos sintomas, prejudicando sobremaneira a recuperação da lesão. A negligência da empregadora no pós-acidente caracteriza o ato ilícito, devendo reparar o dano mediante a indenização fixada pelo Juízo. (TRT – 24ª Região, RO 00535-2005- 021-24-00-4, Rel. Des. Abdalla Jallad, DJ 07.04.2006).

Nesses casos, o empregador e/ou tomador de serviços responde pelo pagamento da indenização independentemente de ter conhecimento da concausa que agravou o dano.

### **7.2.3. Dano**

Dano é a lesão a um interesse jurídico tutelado, patrimonial ou não, causado por ação ou omissão do sujeito infrator. Ressalte-se que é elemento essencial na configuração da responsabilidade civil. Sendo assim, não caberá responsabilidade por tentativa, ainda que a conduta tenha sido dolosa.

#### **7.2.3.1. Dano Material**

O dano material consiste na lesão a bens físicos, concretos, suscetíveis de aferição econômica, suportada pelo ofendido, devendo sua indenização ser a mais ampla possível para recompor o patrimônio perdido ou desfalcado. Corresponde àquele que pode ser avaliado, pecuniariamente, por critérios objetivos.

Pode ser classificado como lucro cessante ou dano emergente. O lucro cessante é aquele que representa a frustração da expectativa de lucro, enquanto que o dano emergente é o qual reflete a diminuição efetiva do patrimônio.

#### **7.2.3.3. Dano moral**

O dano moral, ou, como alguns preferem, extrapatrimonial, diz respeito, sobretudo, às violações aos direitos da personalidade. É aquele que, independente de prejuízo material, fere direitos personalíssimos, isto é, todo e qualquer atributo que individualiza cada pessoa, como a liberdade, a honra, atividades profissional, a reputação, entre outros. Ou seja, o dano é considerado moral quando os efeitos da ação, embora não repercutam na órbita de seu patrimônio material, originam angústia, dor, sofrimento, tristeza ou humilhação à vítima, trazendo-lhe sensações e emoções negativas.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho assim se posicionou:

O dano moral caracteriza-se pela simples violação de um direito geral de personalidade, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão (presunção hominis) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo. (TST, 3ª Turma, RR 533/2003-091-09-00.5, Rel. Ministra Rosa Maria Weber, DJ 26.06.2009).

#### **7.2.3.4. Dano estético**

O dano estético é toda alteração morfológica do indivíduo, que abrange as deformidades ou deformações, marcas e defeitos, ainda que mínimos, e que impliquem sob qualquer aspecto uma anormalidade na vítima, expondo o ofendido ao ridículo ou de complexo de inferioridade, exercendo ou não influência sobre sua capacidade laboral.

O que se visa proteger não é a beleza, mas a normalidade do aspecto de uma pessoa, a fim de que esta não se veja como alguém diferente ou inferior aos outros. O dano estético impede o ser humano, em muitas situações, do normal convívio social, da prática de lazer e de atividades profissionais.

Não há dúvida acerca da possibilidade de cumulação das indenizações por danos materiais, morais e estéticos decorrentes de acidente laboral.

Porém, em relação a estas duas últimas, será necessário que derivem de fundamentos inconfundíveis.

### **7.3. Fatores Excludentes da Responsabilidade Civil**

São fatores excludentes da responsabilidade civil do empregador e/ou tomador de serviços: a autolesão, culpa exclusiva da vítima, o caso fortuito e a força maior.

A autolesão, provocada pela vítima para simular um acidente de trabalho e obter vantagens econômicas, sequer se trata de acidente, caso provada pelo empregador e/ou tomador de serviços, e não impõe o dever de reparar os danos decorrentes. Destaque-se que a prova do dolo deve ser cabalmente demonstrada para provocar a exclusão.

A culpa exclusiva da vítima também deve ser cabalmente comprovada pelo empregador e/ou tomador de serviços, que deverá demonstrar que não concorreu de qualquer forma para o evento, inexistindo, portanto, nexos causal.

Registre-se que se o acidente ocorrer por culpa concorrente da vítima, do empregador e/ou tomador de serviços, o nexo de causalidade do acidente com o trabalho continua, mas a indenização será reduzida proporcionalmente.

A força maior (decorrente de fato de natureza e, portanto, superior às forças humanas – inevitável) e o caso fortuito (decorrente de obra do acaso - imprevisível) também são causas excludentes da responsabilidade civil do empregador e/ou tomador de serviços. Nestas hipóteses, é necessário que o empregador e/ou tomador de serviços não tenha concorrido de qualquer forma para a ocorrência do evento, pelo que, caso tenha tido alguma participação em colaboração ao acidente de trabalho, deverá por ele responder.

A Jurisprudência é pacífica nesse sentido:

A queda de árvore decorrente de forte chuva de verão denota imprevisibilidade característica do caso fortuito de forma a quebrar o nexo de causalidade entre o fato e o resultado havido, e, por via de arrastamento, apresenta-se como excludente de responsabilidade do dever de indenizar. (TRT – 23ª Região, RO 00228.2005.066.23.00-9, Rel. Des. Paulo Brescovici, DJ 02.02.2006). Inexiste culpa do empregador pela morte de trabalhador rural laborando a céu aberto, que em virtude da queda de raio, vem a falecer, pois trata-se de caso fortuito. Não detém o empregador meios de estabelecer área de segurança, ou ainda prever o momento em que pode haver queda de raio ou determinar a área de sua ocorrência. (TRT – 15ª Região, 4ª Turma, RO 0000824- 88.2010.5.15.0058, Rel. Des. Luiz Roberto Nunes, DJ 14.10.2011).

Cumprе ressaltar que todos os fatores excludentes da responsabilidade civil estão no campo do nexo de causalidade e não da culpabilidade. De qualquer modo, quando não se vislumbra o nexo causal normalmente inexistе também a culpa daquele que é apontado como o causador do dano.

Dano é a lesão a um interesse jurídico tutelado, patrimonial ou não, causado por ação ou omissão do sujeito infrator. O dano é o objeto da responsabilidade civil, pois, sem dano, não há falar em responsabilidade do agente causador de um ato ilícito ou não.

Por fim, as excludentes de responsabilidades, quando realmente comprovadas diante de cada caso concreto de acidente de trabalho, também têm aplicação na responsabilidade objetiva, pois aqui o que se exclui é o nexo de causalidade entre o ato e o dano, independentemente do fator culpa.

#### **7.4. Responsabilidade Civil do Tomador de Serviços e a Constituição Federal**

A Constituição Federal de 1988 é modesta na previsão da responsabilidade civil do tomador de serviços pelo meio ambiente de trabalho seguro e adequado, apenas fazendo alusão, no inciso XXVIII do artigo 7º, ao direito assegurado aos trabalhadores de um seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa<sup>14</sup>.

Não há, no texto constitucional, passagem que faça referência expressa ao dever de reparação por quem, embora se beneficiando da mão de obra do trabalhador acidentado, não é seu empregador.

Em uma primeira análise, portanto, seria possível concluir que o texto constitucional desautoriza a incidência da responsabilidade objetiva no ordenamento jurídico pátrio, assim como a responsabilização solidária do tomador de serviços nos contratos de terceirização.

Entretanto, uma análise mais apurada, levará a conclusão diversa, partindo-se da interpretação das normas contidas na própria Constituição Federal.

Os reflexos sociais dos acidentes e doenças do trabalho ao longo do tempo influenciaram o advento de normas jurídicas para proteger as vítimas e seus dependentes, havendo importante evolução hermenêutica e teórica sobre a responsabilização civil pelos danos ambientais.

A proteção do meio ambiente, no qual abarca o meio ambiente do trabalho, é preocupação de todos os povos em virtude da necessidade de sua preservação em benefício da humanidade. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, levou o direito ao meio ambiente saudável ao patamar constitucional ao prescrever que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Outros dispositivos constitucionais tais como o artigo 170 e o artigo 7º, XXII, se ligam à segurança, saúde e meio ambiente do trabalho. A redução dos riscos

---

<sup>14</sup> Artigo 7º, XXVIII, CF/88 – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança representa um direito social assegurado aos trabalhadores urbanos e rurais.

De acordo com o princípio da unidade da Constituição, uma norma não pode ser interpretada isoladamente. Deve ser entendida em consonância com as demais normas e não pode entrar em contradição com essas. O princípio da concordância prática deve inspirar o leitor a interpretar a norma constitucional sem dar a essa um enfoque único. Aplicar o princípio da força normativa da Constituição significa interpretá-la de acordo com a realidade atual, no seu contexto histórico, socioeconômico, natural e técnico.

Diante da coexistência dos dois regimes no texto constitucional, poder-se-ia cogitar na existência de uma antinomia entre o artigo 7º, XXVIII e o artigo 225, § 3º da Carta Magna. No entanto, o conflito ora indicado é apenas aparente, porquanto a aplicabilidade de uma ou de outra diretriz às hipóteses surgidas na realidade fática será determinada pelas nuances do caso concreto, especialmente, da análise de danos causados aos trabalhadores em razão de meio ambiente de trabalho inseguro e inadequado.

Da interpretação sistemática da Carta Magna, dos princípios de proteção ao trabalhador (artigo 7º, caput), da redução dos riscos laborais (artigo 7º, XXII), da tutela ao meio ambiente equilibrado (artigo 225, caput) e do dever de todos zelar pelo meio ambiente de trabalho equilibrado (artigo 225, § 3º), é possível concluir pela responsabilidade objetiva e solidária do tomador de serviços. O último dispositivo constitucional indicado não faz qualquer referência à necessidade de dolo ou culpa do agente agressor e o artigo 200, VIII da mesma Constituição expressamente inclui o local de trabalho no conceito de meio ambiente.

Em contrapartida, a responsabilidade subjetiva de que trata o inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal aplica-se somente aos acidentes que não decorram da degradação ambiental, ressalvados os eventos decorrentes das atividades de risco, cuja responsabilidade, como será analisada a seguir, é objetiva.

Pela máxima efetividade, busca-se a eficiência e eficácia da norma constitucional, devendo o intérprete considerar todo o conteúdo da norma sem desprezar qualquer ideia que faça parte do preceito constitucional, considerando todos os seus elementos integrantes para obter o melhor resultado na sua interpretação.

Responde solidariamente quem se omitir de um dever de tutela e prevenção ambientais, pois o meio ambiente sadio, pleno e global é um direito de todos e dever do Estado e da sociedade. A apuração da existência de responsabilidade civil por acidente e/ou doença do trabalho liga-se diretamente ao preceito constitucional de proteção aos trabalhadores contra os riscos inerentes ao trabalho. Trata-se de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, indisponíveis aos empregados, sendo de observância obrigatória tanto dos empregadores quanto daqueles que se beneficiam do trabalho obreiro, como o tomador de serviços.

O fato de o tomador de serviços, mantendo o obreiro vínculo empregatício com outra empresa, não exime a primeira de responder por eventuais danos causados ao segundo ao prestar serviços em suas dependências, posto ser responsável pela segurança e fiscalização de todos e quaisquer trabalhadores que ali exerçam suas atividades.

Destaca-se, contudo, que a responsabilidade da empresa tomadora de serviços, quanto ao meio ambiente de trabalho, não implica concluir no sentido de que a empresa contratante seja responsável, em qualquer, hipótese, pela reparação de danos impostos aos empregados da empresa prestadora de serviços.

A imposição da responsabilidade do tomador de serviços, na situação aqui tratada, mesmo que de natureza objetiva, está adstrita à verificação de suas próprias obrigações quanto à manutenção do meio ambiente do trabalho no estabelecimento em que se desenvolve a prestação de serviços. Necessário se faz analisar o descumprimento do nexo de causalidade entre o dano sofrido pelo trabalhador e as impróprias condições ambientes de trabalho naquele estabelecimento. Há situações em que o acidente e/ou doença do trabalho, sofridos pelo empregado da empresa prestadora de serviço, derivam de circunstâncias alheias à obrigação da empresa tomadora na manutenção do apropriado meio ambiente do trabalho.

Portanto, dos comandos constitucionais acima mencionados decorrem as responsabilidades objetiva e solidária do empregador e/ou tomador de serviços pelos acidentes de trabalho e/ou doenças ocupacionais sofridos pelos trabalhadores em razão de meio ambiente do trabalho inseguro e inadequado para o exercício das atividades laborais.

## **7.5. Responsabilidade Civil do Tomador de Serviço e a Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT**

A Organização Internacional do Trabalho, entidade ligada à Organização das Nações Unidas e criada na Conferência de Paz após a Primeira Guerra Mundial com a finalidade precípua de fomentar a observância aos direitos sociais, tem desenvolvido relevante trabalho por meio da edição de suas Convenções Internacionais.

Dentre elas, várias dizem respeito, direta ou indiretamente à saúde e segurança do trabalhador, traçando diretrizes a serem seguidas pelos Estados-membros como forma de se assegurar que empregadores e tomadores de serviços, assim como os próprios trabalhadores colaborem com a instituição de um ambiente de trabalho saudável.

Dentre as principais Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pelo Brasil, e que têm como objeto direto a saúde ou segurança do trabalho, a Convenção n.º 155 é, sem dúvida, a de maior abrangência, a qual foi ratificada em maio de 1992, com vigência nacional em maio de 1993 e promulgada através do Decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994.

Prevê a Convenção n.º 155 da OIT a implantação de política pública nacional, que terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequências do trabalho e tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Não se evidencia claramente da aludida convenção a previsão de responsabilidade objetiva, seja do empregador, seja do tomador de serviços, o que restringe ao direito interno a análise deste tema. Entretanto, quanto à responsabilidade subsidiária ou solidária do tomador de serviços, o artigo 6º da Convenção n.º 155 da OIT dá mostra de sua intenção de distribuir a responsabilidade por todos os setores envolvidos, sem exclusão de nenhum, com vista a assegurar sua plena consecução.

Dispõe o mencionado artigo que a política nacional deverá determinar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos

empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades.

Ainda, o artigo 17º da Convenção n.º 155 da OIT prevê expressamente que sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas de segurança e saúde de todos os trabalhadores.

A regra transcrita é bastante assertiva no sentido de determinar igualmente a responsabilidade tanto do tomador quanto da empresa prestadora de serviços pela implementação das medidas de saúde e segurança do trabalhador no seu ambiente do trabalho.

O artigo mencionado elucida de vez a questão, deixando claro que a responsabilidade é de ambas, o que, em outras palavras, importa reconhecer a solidariedade entre elas na obrigação de prevenir os acidentes e, conseqüentemente, na de reparar os prejuízos deles decorrentes.

A Carta Magna assumiu como componentes do ordenamento jurídico brasileiro as normas constantes de tratados e convenções internacionais, elevando-as ao nível constitucional e tomando-as como paradigma de interpretação do próprio texto constitucional.

É possível dizer, portanto, que ainda que o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal somente faça alusão à responsabilidade do empregador, nada dizendo quanto ao tomador de serviços, quando o mesmo texto constitucional albergou os direitos previstos em normas internacionais, legitimou, dentre eles, a Convenção n.º 155 da OIT, que prevê a responsabilidade solidária de todas as empresas que atuam no mesmo local onde o serviço é prestado.

Ressalta-se, ainda, que referida Convenção tem nítido viés de proteção de direitos humanos, o que traz à discussão também o § 3º do artigo 5º da Constituição Federal, que determina que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Ainda, que a Convenção n.º 155 da OIT não tenha passado pelo processo próprio de emenda à Constituição Federal, admitindo-se, assim, não se tratar de um texto de nível constitucional sob o aspecto formal, não se pode negar sua hierarquia constitucional, ao menos sob o ponto de vista material.

Dessa forma, seguindo a doutrina acolhida pelo Supremo Tribunal Federal, a Convenção Internacional de n.º 155 da OIT detém o status de norma supralegal, devendo ser aplicada mesmo quando em desconformidade com o ordenamento jurídico infraconstitucional.

Seja por um ou por outro argumento, o fato é que a Convenção n.º 155 da OIT detém status, no mínimo, de norma supralegal, sendo de aplicação imediata e de observância obrigatória no plano interno, o que leva à conclusão de que a responsabilidade pela prevenção e indenização relativas a acidentes do trabalho é solidária entre as empresas prestadora e tomadora de serviços.

#### **7.6. Responsabilidade Civil do Tomador de Serviços e as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego – NRs**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contém disposições expressas no sentido de que o Ministério do Trabalho e Emprego detém competência para estabelecer normas pertinentes à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Nessa esteira axiológica, não restam dúvidas de que a Carta Constitucional de 1988 recepcionou a Portaria n.º 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego e suas inúmeras Normas Regulamentadoras (NRs) de observância obrigatória por todos os responsáveis dos meios de produção.

A fim de não pairar dúvida, cabe lembrar que o Supremo Tribunal Federal já examinou este tema quando da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 1.347-5, interposta pela CNT (Confederação Nacional de Transportes), incidente sobre os Atos que reformularam as NR-7 (PCMSO) e NR-9 (PPRA) previstas na Portaria n.º 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego. Além de não conhecer da aludida ADI n.º 1.347-5, o STF, em sua composição plena, fez questão de registrar que “a preservação da saúde da classe trabalhadora constitui um dos graves encargos de que as empresas privadas são depositárias, encontrando-se as NRs revestidas de perfeita normatividade, máxime porque prestigiam o princípio da unidade da Constituição”, nos termos do que dispõe o artigo 1º, IV, da Carta Magna.

Depreende-se das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego o procedimento adotado pelo responsável dos meios de produção, cujo escopo é a proteção e a segurança do trabalhador, bem como a prevenção de acidente e doença do trabalho. Àquele compete proteger os trabalhadores contra

males deste tipo, bem como zelar pelo respeito e aplicação das normas de segurança no ambiente de trabalho.

As Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego servem de orientação aos empregadores e tomadores de serviços, regulamentando, de certa forma, os dispositivos celetários que tratam da saúde e da segurança do trabalhador.

A Norma Regulamentadora n.º 1 do Ministério do Trabalho e Emprego estabelece o campo de aplicação de todas as Normas Regulamentares de segurança e medicina do trabalho, bem como o direito e obrigações do Poder Público, empregador e dos trabalhadores atinente à colaboração do meio ambiente de trabalho adequado e seguro.

A Norma Regulamentadora n.º 4 (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho) do Ministério do Trabalho e Emprego estabelece a obrigatoriedade das empresas públicas e privadas que possuam empregados regidos pela CLT de organizarem e manterem em funcionamento Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador, no local de trabalho, tendo sua existência jurídica assegurada em nível de legislação ordinária, através do artigo 162 da CLT.

Registre-se que, nos termos da NR-4, itens 4.5, 4.5.1 e 4.5.2, é da empresa tomadora de serviços o dever de estender seus serviços de segurança e medicina do trabalho aos empregados da empresa prestadora de serviços.

A Norma Regulamentadora n.º 5, item 5.5, do Ministério do Trabalho e Emprego determina que a empresa contratante adote as providências necessárias para acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento das medidas de segurança e saúde no trabalho. Verifica-se que são fixados mecanismos de ação integrada da gestão das empresas na órbita da saúde dos trabalhadores.

A dinâmica da NR-5, portanto, centraliza-se na corresponsabilidade das empresas (contratante e contratada) pela saúde do trabalhador a partir do regramento do art. 157 da CLT, ou seja, de que a empresa tomadora de serviços deve “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” pela empresa terceirizada exatamente em razão da responsabilidade solidária que ambas

possuem em caso de acidente de trabalho de empregado da empresa prestadora de serviços.

A Norma Regulamentadora n.º 6 (Equipamentos de Proteção Individual) do Ministério do Trabalho e Emprego define a forma de proteção, requisitos de comercialização e responsabilidade do empregador e tomador de serviços, tendo sua existência jurídica assegurada em nível de legislação ordinária, através dos artigos 166 e 167 da CLT.

A Norma Regulamentadora n.º 7 (Disposições Gerais) do Ministério do Trabalho e Emprego estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, por parte de todos os empregadores e instituições, com o objetivo de monitorar individualmente aqueles trabalhadores expostos aos agentes químicos, físicos e biológicos definidos pela Norma Regulamentadora n.º 9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), tendo sua existência jurídica assegurada em nível de legislação ordinária, através dos artigos 168 e 169 da CLT.

A NR-7 fixa expressamente a responsabilidade da empresa contratante em informar os riscos da atividade desenvolvida e de implementar os programas preventivos em face da corresponsabilidade entre as empresas.

A Norma Regulamentadora n.º 8, item 8.1, do Ministério do Trabalho e Emprego impõe requisitos técnicos a serem observados nas edificações, com o fim de garantir segurança e conforto de todos os trabalhadores que nelas trabalham.

A Norma Regulamentadora n.º 9 do Ministério do Trabalho e Emprego prevê medidas de ações integradas para a proteção de todos os trabalhadores expostos aos riscos ambientais.

A Norma Regulamentadora n.º 10 do Ministério do Trabalho e Emprego prevê a responsabilidade solidária dos contratantes e contratados sobre o seu cumprimento, bem como o estabelece o compartilhamento entre as empresas das informações atinentes aos riscos e à adoção das medidas preventivas ao meio ambiente de trabalho.

A Norma Regulamentadora n.º 12 (Máquinas e Equipamentos) do Ministério do Trabalho e Emprego estabelece as medidas de prevenção de segurança e higiene do trabalho a serem adotadas na instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos, visando à prevenção de acidente do trabalho, tendo sua

existência jurídica assegurada em nível de legislação ordinária, através dos artigos 184 e 186 da CLT.

A Norma Regulamentadora n.º 15 (Atividades e Operações Insalubres) do Ministério do Trabalho e Emprego define em seus anexos os agentes insalubres, limites de tolerância e os critérios técnicos e legais para avaliar e caracterizar as atividades e operações insalubres, tendo sua existência jurídica assegurada em nível de legislação ordinária através dos artigos 189 e 192 da CLT.

Consta da Norma Regulamentadora n.º 17 do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata do tem riscos ergonômicos, orientação acerca das condições de trabalho às características físicas e limitações individuais do ser humano, estabelecendo parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente (acessórios ergonômicos), tendo sua existência jurídica assegurada em nível de legislação ordinária, através dos artigos 198 e 199 da CLT.

A Norma Regulamentadora n.º 22 (Segurança e Saúde na Mineração) e a Norma Regulamentadora n.º 24 (Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho) do Ministério do Trabalho e Emprego também estabelecem dispositivos sobre a responsabilidade da empresa contratante, inclusive para que as medidas de higiene e segurança sejam estendidas aos trabalhadores terceirizados.

As referidas disposições impõem a corresponsabilidade da tomadora e prestadora de serviços atinente à implementação de medidas para a proteção e adequação do meio ambiente do trabalho.

Nessa perspectiva, as Normas Regulamentadoras (NRs - Portaria n. 3.214/78) são formatadas para, dentre outros aspectos, instrumentalizar a ação responsável dos empregadores com a saúde e segurança do trabalho, inclusive no que concerne ao interrelacionamento das empresas na cadeia produtiva com os respectivos deveres e responsabilidades de ordem solidária.

## **8. CONCLUSÃO**

A reestruturação produtiva pela qual passou o setor bancário brasileiro desde os anos de 1980, com o objetivo de ajustá-lo ao novo padrão de acumulação capitalista, implicou em mudanças estruturais e significativas em seu aparato

tecnológico e organizacional. Tais mudanças afetaram não apenas a natureza do serviço prestado pelos bancos, mas também os produtos oferecidos e o âmbito do próprio trabalho bancário.

O setor bancário brasileiro, que ocupou posição de liderança na incorporação de novas tecnologias e de inovações organizacionais, intensificando de forma pioneira a informatização e a automatização do trabalho bancário, foi também palco de adoecimentos dos seus trabalhadores, realidade esta que pode ser comprovada através de fartas negociações da categoria com os seus sindicatos.

Para a compreensão do processo de adoecimento desses profissionais, buscou-se romper com as abordagens que se limitam a analisar apenas os riscos e a insalubridade do trabalho, que tomam como referência o processo de trabalho entendido meramente como um método técnico, e ampliou o olhar para a sua forma mais ampla e complexa, tal como analisado por Marx: um processo social cujos elementos envolvem o trabalho em si, o objeto sobre o qual o trabalho é realizado, os meios que o facilitam e os seus resultados – o que torna igualmente necessário considerar as relações sociais capitalistas dentro das quais esse processo ocorre.

O sistema financeiro, conforme apresentado ao longo do estudo em questão, é um setor em permanente transformação, resultante da introdução de novas tecnologias e da adaptação às constantes mudanças na política econômica. Mudanças essas que se evidenciam em amplitude ainda maior diante da atual conjuntura brasileira, expressa por um período controverso no cenário político e econômico – com destaque para a votação no Congresso Nacional de leis que ultrajam direitos conquistados ao longo das últimas décadas pela classe trabalhadora; o avanço do projeto de lei de terceirização; a aprovação de leis que privatizam as empresas estatais, e leis que criminalizam os movimentos sociais e sindicais.

Portanto, a discussão dos adoecimentos e dos afastamentos decorrentes da organização do trabalho no setor bancário se torna imprescindível, principalmente nesse contexto marcado por inúmeras propostas (e implementações) de mudanças, muitas delas, importa dizer, já estão em curso. Em tempos difíceis para a classe trabalhadora, assinalados por perdas significativas de direitos, manter as conquistas históricas da categoria bancária, ou até mesmo concretizar novas propostas através das mobilizações, é um grande desafio. E, apesar da conjuntura absolutamente desfavorável, só tem sido possível alcançar causas sociais importantes como essas,

através da participação dos trabalhadores bancários, que se encontram indignados com as práticas antissindicais e o desrespeito com a categoria.

Sabemos que a intensa informatização do trabalho bancário, aliada a outros ajustes estruturais do setor – os quais afetaram não apenas a natureza dos produtos, mas também o próprio comportamento dos mercados– resultou em mudanças significativas nas condições de trabalho e, conseqüentemente, na saúde dos trabalhadores. As mudanças no mundo do trabalho, resultaram nos fenômenos contemporâneos de intensificação, flexibilização, desemprego, desregulamentação, informalização e terceirização.

O processo de terceirização no setor bancário brasileiro, como uma das modalidades de precarização estrutural do trabalho nas condições do capitalismo global, ganhou destaque neste estudo.

Importa referir que, além do interesse econômico, a terceirização representa uma questão política, uma vez que engessa a atuação dos sindicatos, quebra a unidade dos trabalhadores enquanto categoria e dificulta o reconhecimento de coletividade. Em decorrência desse cenário de mudanças organizacionais no universo bancário, o adoecimento foi uma das principais conseqüências que acometem o trabalhador. Assim, as más condições de trabalho tornaram-se as principais causas do aumento do número de casos de adoecimentos e de afastamentos no setor bancário, e os bancários adoecidos e afastados do emprego a principal denúncia das péssimas condições desse modelo organizacional.

Importante registrar também, que a cobrança de metas foi apontada pelos trabalhadores como a principal causa de desgaste físico e mental. Tal questão, foi reforçada pela percepção de uma recente tendência, a dos bancários tidos como “melhores” – que se dedicam e se sobrecarregam ao assumirem tarefas acima de suas responsabilidades e atingem os maiores índices de desempenho – serem os mais propensos a desenvolver doenças físicas e/ou mentais e, conseqüentemente, serem os mais visados numa possível “perseguição” recorrente nas relações hierárquicas autoritárias. Estratégia esta que ilustra uma das inúmeras formas de assédio moral praticadas contra os bancários. A violência através de procedimentos institucionais se confunde, muitas vezes, com o próprio trabalho bancário – que em muito se deve ao modelo organizacional adotado por essas instituições. O conjunto de transformações, que alterou expressivamente a organização do trabalho e aumentou as exigências sobre o trabalhador, trouxe como conseqüências o maior

controle e a intensificação das tarefas, e ainda a extinção de milhares de postos de trabalho.

Desta forma, a pressão pelo cumprimento de metas e o aumento da jornada de trabalho fomentaram a ocorrência do assédio moral, já latente, nas relações bancárias.

Ainda ficou evidente, que se a atividade bancária, por um lado, avançou rumo à automação, por outro, retrocedeu com a perda do seu *savoir-faire* ao se restringir ao exercício de tarefas rotineiras, mecanizadas e com funções especificamente fragmentadas. Os bancários sentiram o peso da desintegração do status social da sua profissão, bem como a desestruturação de um antigo ofício, no qual a perda do próprio saber adquirido ao longo dos anos e o peso da desvalorização vem sendo carregados pelos bancários, a tal ponto de traduzirem esta realidade com a impactante expressão “o banco emburrece”. A desqualificação profissional sofrida dentro das instituições bancárias é marcada pela incapacidade de realização e de reconhecimento desses trabalhadores na execução de atos sem escolhas e na realização de atividades sem significado. A incorporação de máquinas automáticas, por exemplo, permitiu a racionalização do trabalho bancário, que, de uma forma específica, promoveu não somente a redução dos custos destinados à força de trabalho e à otimização dos processos dentro das instituições, mas também trouxe a subtração dos conhecimentos, saberes e habilidades dos bancários, encarregados da execução de novas tarefas empobrecidas.

No que se refere ao Programa de Reabilitação Profissional (PRP) como única política social, a sua eficácia e efetividade ainda são muito questionáveis. É possível depreender, que a grande maioria dos trabalhadores acometidos por doenças possuem pouco conhecimento sobre o atual serviço oferecido pelo INSS. Os trabalhadores segurados que foram obrigados a se submeter ao programa não tiveram os seus empregos assegurados, ou não foram beneficiados com uma nova colocação no mercado de trabalho. O que se conclui, é que o serviço de Reabilitação está longe de atender às necessidades do trabalhador degradado com vistas ao retorno de suas atividades laborais. Discutir a reabilitação implica refletir acerca da relação entre trabalho e saúde, na interface com a saúde do trabalhador. A partir do momento em que o trabalho se torna alienado e responsável pelo adoecimento, pelo agravamento de lesões, acidentes e até a mutilação do trabalhador, a questão vai além dos problemas de infraestrutura e de configuração

da equipe profissional enfrentados pelo serviço de reabilitação, seguindo, assim, na direção de superar o processo que gera o adoecimento e o afastamento do trabalho.

Essa realidade desalentadora nos conduz a uma revisão sobre a questão do retorno ao trabalho após o período de afastamento. Infelizmente, a grande maioria dos trabalhadores lesionados retorna ao trabalho mesmo sem apresentar total restabelecimento de sua saúde, por se tratar, geralmente, de doenças degenerativas. Podemos compreender que o processo de retorno ao trabalho enfrenta várias dificuldades, que vai desde o receio do bancário relativamente à sua saúde até a questão da adaptação no ambiente de trabalho diante da sua nova condição, bem como a reinserção dificultada por sequelas do adoecimento, o medo da discriminação e o preconceito gerado por colegas de trabalho e, ainda, uma possível perseguição por parte da chefia. Para além da automatização do trabalho bancário, o que se vislumbra no horizonte próximo são as agências “digitais” ou “virtuais”, que, apesar de apresentarem uma roupagem tecnologicamente revolucionária, são nada mais que centrais de atendimento às custas da redução dos postos de trabalho, do fechamento de agências, do aumento das metas abusivas, da degradação das condições e das relações de trabalho e, ainda, da segregação discriminatória de clientes.

Diante desse cenário de desmonte dos direitos trabalhistas e de precarização do trabalho, como a degradação das condições de trabalho, a flexibilização das relações trabalhistas, a superexploração da força de trabalho e a ineficácia comprovada do modelo de recolocação profissional proposto pelo INSS, ficou patente ainda neste estudo que é na organização sindical que os trabalhadores adoecidos e fragilizados ainda conseguem se organizar e lutar contra este modelo predatório capitalista que visa tão somente o lucro a qualquer preço, mesmo que seja às custas do “emburrecimento”, do adoecimento e da morte de seus trabalhadores.

Portanto, tem sido na organização sindical o recurso, talvez singular, do trabalhador para minimizar os efeitos da luta em que a correlação de forças se demonstra tão desproporcional, comprovando então que é o modelo organizado dos trabalhadores que ainda propicia à categoria um fôlego de esperança para minimizar as perdas – mesmo que sobre forte ataque, avançar, ainda que a passos tímidos.

O modelo de capitalismo e de liberalismo aplicado, nos leva a refletir o quanto os direitos dos trabalhadores evoluíram, mas, por outro lado, o quanto regrediram

em tão pouco tempo, acarretando, com essa sistemática, a retomada de problemas e de condições de trabalho semelhantes aos ocorridos após a revolução industrial, como adoecimento, amputação, mortes, jornadas de trabalho extenuantes, má valorização do trabalho e suicídios, além de tantos direitos flexibilizados ou mesmo perdidos.

Diante deste contexto, o que nos resta, talvez, é buscarmos também no passado algumas das soluções para esse retrocesso nos direitos dos trabalhadores, aplicando então, para os dias de hoje, uma verdadeira revolução da classe trabalhadora. Tal nos exigirá, desta maneira, a manutenção de direitos, a reorganização dos trabalhadores e o enfrentamento, sempre num reforço da consciência de classe dos bancários, para que essa profissão não se torne, em um curto espaço de tempo, uma profissão extinta.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2008, 4ª edição.

BRANDÃO, Cláudio, **Acidente de Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**, São Paulo: LTr, 2015, 4ª edição.

CAIRO JUNIOR, José, **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**, São Paulo: LTr, 2014, 7ª edição.

CALLERI, Carla. **Auxílio doença acidentário. Reflexos no contrato de trabalho**. 2007.

CHAMONE, Marcelo Azevedo, **Responsabilidade Civil nas Relações de Emprego por Acidente ou Doença Relacionados ao Trabalho**, São Paulo: LTr, 2016.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso, **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2015, 5ª edição.

DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2007, 6ª edição

DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves, **Constituição da República e Direitos Fundamentais**, São Paulo: LTr, 2013, 2ª edição.

DINIZ, Maria Helena, **Curso de Direito Civil Brasileiro – Responsabilidade Civil**, São Paulo: Saraiva, 2004, 7ª edição.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Direitos Fundamentais Trabalhistas**, São Paulo: Atlas, 2008, 2ª edição.

MELO, Raimundo Simão, **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**, São Paulo: LTr, 2013, 5ª edição.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de, **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**, São Paulo: LTr, 2014, 8ª edição.