

## **MECANISMOS DE PREVENÇÃO ACIDENTÁRIA: A PROTEÇÃO AO AMBIENTE DE TRABALHO BANCÁRIO**

**Fernando Rubin**

Doutorando em Processo Civil pela PUCRS  
Professor de Graduação e Pós-graduação do Centro Universitário UNIRITTER  
Professor Pesquisador do Centro de Estudos Trabalhistas do Rio Grande do Sul CETRA- IMED  
Professor Colaborador da Escola Superior de Advocacia do Rio Grande do Sul – ESA/RS  
Professor Instrutor LEX MAGISTER – SP  
Professor Membro do Centro de Estudos Avançados em Processo Civil – CEA-PRO  
Professor Membro do Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário pela UFRGS  
e-mail: fernando.rubin@direitosocial.adv.br

**Recebido em:** 08/08/2017

**Aprovado em:** 18/05/2018

### **RESUMO**

O presente artigo observa os mecanismos de prevenção acidentária, em especial no que diz respeito à proteção ao meio ambiente de trabalho do bancário. Analisa os principais mecanismos de prevenção acidentária impostos legalmente, objetivando destacar aquelas que apresentam maiores preocupações e garantias para com a saúde do bancário. Identifica as principais características da classe trabalhadora bancária e suas especificidades legais. Aborda quais as consequências de um meio ambiente de trabalho prejudicial para o trabalhador, tanto no que diz respeito aos aspectos físicos, quanto no que concerne ao âmbito psicológico. Posteriormente, explicita as formas de judicialização das demandas acidentárias, exibindo, por fim, uma análise jurisprudencial com o objetivo de demonstrar qual o sucesso obtido atualmente pelos bancários ao ingressarem no judiciário do Estado do Rio Grande do Sul para buscar a devida indenização contra os empregadores.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Acidente de Trabalho. Bancário. Proteção.

### **ACCIDENTARY PREVENTION MECHANISMS: THE PROTECTION TO THE ENVIRONMENT OF BANKING WORK**

#### **ABSTRACT**

The present article observes the mechanisms of accidental prevention, especially regarding the protection to the working environment of the bank. It analyzes the main mechanisms of accidental prevention imposed legally, aiming to highlight those that present major concerns and guarantees for the health of the bank. It identifies the main characteristics of the banking working class and its legal specificities. It addresses the consequences of a work environment that is detrimental to the worker, both with respect to physical aspects and with regard to the psychological environment. Subsequently, it clarifies the forms of judicialisation of the accidental claims, finally displaying a jurisprudential analysis with the purpose of demonstrating the success currently obtained by the bankers when joining the judiciary of the State of Rio Grande do Sul to seek due compensation against the employers .

**Keywords:** Labor Law. Work accident. Bank officer. Protection.

## 1 INTRODUÇÃO

A gananciosa busca pelo lucro faz com que empresas exijam desempenho e produtividade sobre-humanos de seus funcionários, fazendo com que o trabalhador acabe por doar-se integralmente ao exercício de suas funções, de modo que possa corresponder às altas expectativas patronais. A atividade bancária está entre as que mais causam prejuízo aos empregados, de tal forma que a Consolidação das Leis do Trabalho trata da profissão de maneira apartada, incluindo-a no Título III, Seção I, que trata, especificamente, “Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho.”

Diante desse panorama, o presente artigo aborda, de maneira sistemática, as questões envolvendo os mecanismos de proteção acidentário que cercam o ambiente de trabalho do empregado bancário no Brasil. Traz conceitos específicos sobre a atividade bancária, e se propõe a uma análise sobre as condições de risco à saúde física e mental do trabalhador desenvolvidas no decorrer de sua carreira profissional. Por último, demonstra as formas de judicialização das demandas acidentárias no Brasil, fazendo um estudo visando a demonstrar qual o sucesso obtido atualmente pelos bancários quando ingressam no judiciário vislumbrando as respectivas indenizações.

## 2 MECANISMOS DE PREVENÇÃO ACIDENTÁRIA

O ordenamento jurídico brasileiro estabelece regras para prevenção acidentária, as quais tentam tornar o ambiente de trabalho um local saudável e prazeroso para os empregados. No sentido de diminuir o número de acidentes de trabalho, a legislação evoluiu para exigir medidas preventivas mais sérias das empresas, tais como a Portaria n. 3.214/78, do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como a vigência das 33 Normas Regulamentadoras, as quais dispõem sobre procedimentos obrigatórios relacionados à saúde e a segurança do trabalho.<sup>1</sup>

No sentido de objetivar o estudo sobre os mecanismos de prevenção acidentária mais incidentes na atividade bancária, restringiu-se a presente pesquisa à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), ao Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SEESMET), o Programa de Riscos Ambientais (PPRA), e ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

A CIPA tem como objetivo definido a prevenção de acidentes e doenças decorrentes o trabalho, no sentido de tornar compatível o trabalho com a preservação da vida, além da promoção

---

<sup>1</sup> RUBIN, Fernando. **Teatro de Sombras**: Relatório da Violência no trabalho e a apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre: SindBancários, 2011. p. 123.

da saúde do trabalhador. Entretanto, na maioria das pequenas e médias empresas, a CIPA só existe formalmente, tudo porque não encontra espaço ou liberdade de atuação.<sup>2</sup>

Organiza-se a CIPA de forma paritária, com representantes do empregador e empregados, tendo o número de membros estabelecidos diretamente em função do grau de risco e do número de empregados do estabelecimento patronal, obedecendo aos parâmetros estabelecidos no Quadro I da NR-05. Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados; já os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão por eles eleitos independentemente de filiação sindical.<sup>3</sup>

Os Cipeiros<sup>4</sup> gozam de garantias de estabilidade constantes no subitem 5.8 da NR-05, bem como no artigo 165 da CLT. No mesmo sentido, a Constituição Federal, por meio do artigo 10, II, “a” do ADCT, determinou a estabilidade provisória para os membros eleitos da CIPA, desde o registro da candidatura até 01 (um) ano após o final do mandato. Ainda, a Súmula 339 do Tribunal Superior do Trabalho também estendeu a garantia de emprego ao suplente da CIPA.

Tratando do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMET, imperioso trazer as conclusões de Sebastião Geraldo de Oliveira em relação a abrangência das medidas preventivas para o controle dos agentes prejudiciais, eis que assim professou: “de nada adiantaria medicar o trabalhador e deixá-lo exposto à causa geradora da doença”<sup>5</sup>. A Organização Internacional do Trabalho adotou, em 1959, a Recomendação n.º 112, que versa sobre o serviço de medicina nos locais de trabalho, o que serviu de fonte inspiradora para a legislação nacional.

O primeiro texto legal a prever a criação de um serviço especializado em segurança e higiene do trabalho, pelas empresas, no Brasil, foi o Decreto-Lei n.º 229, de 28 de fevereiro de 1967, que deu nova redação ao Capítulo V, do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Atualmente, a obrigatoriedade do SESMET encontra-se no artigo 162 da CLT. Ademais, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da NR-04, regulamentou a matéria, estabelecendo, entre outros, o dimensionamento, a qualificação dos profissionais, bem como as atribuições e a jornada de trabalho do SESMET.<sup>6</sup>

Por definição normativa do MTE, o SESMET tem a finalidade de “promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho”<sup>7</sup>, devendo ser integrado por

<sup>2</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 4. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2002. p. 372.

<sup>3</sup> SALIBA, Tuffi Messias. **Curso básico de segurança e higiene ocupacional**. São Paulo: LTr, 2004. p. 293.

<sup>4</sup> O termo “Cipeiro” não consta no dicionário, tratando-se de jargão utilizado na área técnica bem como no ambiente de labor dos empregados.

<sup>5</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 4ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2002. p. 375.

<sup>6</sup> SALIBA, Tuffi Messias. **Curso básico de segurança e higiene ocupacional**. São Paulo: LTr, 2004. p. 287.

<sup>7</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO. Portaria 3.214, de 8 de junho de 1978. Estabelece as Normas Regulamentadoras

profissionais habilitados<sup>8</sup>, empregados da empresa, cuja prioridade está voltada para a eliminação dos riscos existentes no ambiente do trabalho.<sup>9</sup> Fazendo um encadeamento com os mecanismos de proteção à saúde do trabalhador, ensina Sebastião Geraldo de Oliveira que:

Observando a CIPA possível causa do acidente e comunicando o fato ao Engenheiro de Segurança do Trabalho nasce nesse instante sua obrigação de planejar e desenvolver a implantação de técnicas preventivas pois se assim não agir, havendo o acidente, sujeitar-se-á às sanções penais e civis decorrentes, além de incriminar a empresa ante sua negligência, uma vez que o evento era-lhe previsível.<sup>10</sup>

Nessa linha, tem-se que Serviço Especializado de Engenharia e Segurança do Trabalho (SESMT) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) trabalham conjuntamente, e de sua interação decorrem documentos de suma importância à segurança do ambiente de trabalho, tais como: o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), e o controle sobre a utilização obrigatória dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI).<sup>11</sup>

Já em relação ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, há que se referir que todas as empresas e instituições que admitam trabalhadores como empregados estão obrigadas, desde a edição da Portaria nº 24, do Ministério do Trabalho, a elaborar e implementar o referido programa. As orientações formais para implementação, condução e desenvolvimento do PCMSO, inclusive as competências e responsabilidades, estão elencadas na Norma Regulamentadora n.º 07 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Maria Cristina Galafassi caracteriza o PCMSO como um conjunto de estudos de ações que visam à manutenção da saúde e a preservação de doenças ocupacionais do trabalho, partindo do empregador para a coletividade dos funcionários, estreitando nas relações saúde-trabalho as abordagens clínicas epidemiológicas.<sup>12</sup> Também refere que o PCMSO tem como prerrogativa o objetivo de:

[...] promover e preservar a saúde do conjunto dos trabalhadores. O programa contém os parâmetros mínimos e as diretrizes gerais, podendo ser ampliado pelo coordenador, pelos agentes de inspeção do trabalho ou mediante negociação coletiva.<sup>13</sup>

de Segurança e Saúde no Trabalho - NR-04, item 4.1. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2016.

<sup>8</sup>Ibidem, p. 377.

<sup>9</sup>MINISTÉRIO DO TRABALHO. Portaria 3.214, de 8 de junho de 1978. Estabelece as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho - NR-04, item 4.12. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2016.

<sup>10</sup>OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 4. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2002. p. 377.

<sup>11</sup>RUBIN, Fernando. **Teatro de Sombras**: relatório da violência no trabalho e a apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre: SindBancários, 2011. p. 122.

<sup>12</sup>GALAFASSI, Maria Cristina. **Medicina do trabalho**: programa de controle médico de saúde ocupacional (NR-7). São Paulo: Atlas, 1998. p. 15.

<sup>13</sup>Ibidem.

Assim, é possível concluir que o PCMSO constitui parte integrante de um conjunto de iniciativas da empresa no campo da saúde dos trabalhadores, articulando-se de maneira intrínseca com as demais normas regulamentadoras na abordagem da relação entre a saúde e o trabalho.

São exames médicos de realização obrigatória no PCMSO: exame admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional. Ainda, os exames compreendem a avaliação clínica abrangendo anamnese ocupacional, exame físico e mental, além de exames complementares conforme o especificado na legislação.<sup>14</sup>

Já no que diz respeito ao programa de prevenção de riscos ambientais, designado pela sigla PPRA, destaca-se que é uma atividade exigida legalmente por meio da Norma Regulamentadora 09, e tem como objetivo a preservação da saúde do trabalhador pela antecipação e reconhecimento de riscos.

Em razão das diversas considerações e, no sentido de orientar a adoção de medidas aos trabalhadores contra os riscos ambientais, optou o Ministério do Trabalho e Emprego por normatizar conceitos, etapas e procedimentos a serem utilizados em um programa de higiene do trabalho, denominando-o de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.<sup>15</sup> Compete ao gestor tomar as providências cabíveis ao estabelecimento das medidas necessárias à proteção dos trabalhadores, visto que todo o processo produtivo, quer pelas características da maquinaria, quer pela característica dos materiais empregados, de alguma forma, ainda que minimamente, oferece oportunidade de riscos aos trabalhadores.<sup>16</sup>

Aduz Tuffi Messias Saliba que, por este prisma: “o PPRA deve ser visto como uma política gerencial no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores”.<sup>17</sup> Além disso, possível constatar de pronto uma relação direta e articulada com o programa de prevenção analisado anteriormente, qual seja, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.

Segundo Maria Cristina Galafassi, por determinação da NR-9, o PPRA deverá conter, no mínimo, a seguinte estrutura:

- a) Planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma;
- b) Estratégia e metodologia de ação;
- c) Forma de registro, manutenção e divulgação dos dados;

<sup>14</sup> BENSOUSSAN, Eddy. **Manual de gestão e prática em saúde ocupacional**. Rio de Janeiro: GZ editora, 2010. p. 14.

<sup>15</sup> SALIBA, Tuffi Messias. **Higiene do trabalho e PPRA**. São Paulo: LTR, 1997. p. 171.

<sup>16</sup> FILHO, Antônio Nunes Barbosa. **Segurança do trabalho & gestão ambiental**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 194.

<sup>17</sup> SALIBA, Tuffi Messias. **Higiene do trabalho e PPRA**. São Paulo: LTR, 1997. p. 171.

d) Periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA.<sup>18</sup>

Com o permanente monitoramento dos riscos ambientais, realiza-se o “mapa de riscos”, que constitui elemento fundamental na execução do PPRA e conta com a informação adequada sobre a presença e localização dos diferentes tipos e graus de riscos da empresa, devendo estar prontamente disponível a todos os interessados de todos os setores da empresa. Cada ambiente da empresa deverá manter atualizado seu “mapa de risco”, servindo de orientação sobre os procedimentos seguros pertinentes ao trabalho ou trânsito por aquele local de labor.<sup>19</sup>

### 3 TRABALHADOR BANCÁRIO

Adentrando na categoria ao qual se voltou o estudo dos mecanismos de prevenção acidentária, necessário trazer o ensinamento de Segadas Viana sobre os bancários, eis que relata com precisão a situação vivenciada por esses trabalhadores:

[...] as peculiaridades do exercício das atividades bancárias, propriamente ditas, colocam-nas, sem a menor dúvida, entre as profissões penosas extenuantes. A complexidade das operações, as responsabilidades no manuseio de grandes somas e até mesmo a posição de trabalho curvado sobre a mesa provocam, ao fim de curto tempo, o extenuamento do empregado bancário.<sup>20</sup>

Rodrigo Wasem Galia define o bancário como: “[...] o trabalhador que presta serviços não eventuais a um banco, respeitando as ordens diretivas e recebendo, para isso, um salário, sem participar do risco do negócio”.<sup>21</sup> Assim, verifica-se a presença de todos os requisitos formais para o estabelecimento do contrato de trabalho, conforme destacado por Sergio Pinto Martins.<sup>22</sup>

A duração da jornada de trabalho dos bancos e casas bancárias será de seis horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de trinta horas de trabalho por semana. A duração normal de trabalho ficará compreendida entre sete e vinte e duas horas, assegurando ao empregado, no horário diário, um intervalo de quinze minutos para alimentação. O intervalo de quinze minutos não é computável na jornada de trabalho, nos termos da Oj-SDII-178.

Conforme o parágrafo segundo do art. 224 da CLT, a jornada de seis horas não se aplica aos que exercem funções de direção, de gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a

<sup>18</sup>GALAFASSI, Maria Cristina. **Medicina do trabalho**: programa de controle médico de saúde ocupacional (NR-7). São Paulo: Atlas, 1998. p. 57.

<sup>19</sup>FILHO, Antonio Nunes Barbosa. **Segurança do trabalho & gestão ambiental**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 196.

<sup>20</sup>VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. 1961. v. 2. p. 1034.

<sup>21</sup>WÜNSCH, Guilherme. **Inquietações sobre o dano existencial no direito do trabalho**: o projeto de vida e a vida de relação como proteção à saúde do trabalhador. Porto Alegre: HS Editora, 2015. p. 92.

<sup>22</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 90.

um terço do salário do cargo efetivo. Entretanto, comumente os bancos atribuem funções de nomenclatura gerencial a diversos empregados, para que estes se enquadrem na exceção supracitada para laborar mais do que seis horas, e, conforme destaca Rodrigo Wasem Galia:

O que se verifica, na prática, é que a nomenclatura do cargo não corresponde à função realmente exercida, existindo casos mais extremos, em que os bancos interpretam o §2º do artigo 24 da Consolidação das Leis do Trabalho, como se fosse o Inciso II do artigo 62 da mesma norma. Conseqüentemente, configuram situações em que os excessos são maiores, com jornadas de dez horas diárias ou até mais.<sup>23</sup>

Nessa linha, o Tribunal Superior do Trabalho firmou posicionamento acerca da interpretação do “cargo de confiança” e do “cargo de gestão” do bancário, através das Súmulas 102 e 287 do TST. Assim, acabou o Tribunal Superior do Trabalho por deixar claro que os cargos de gerentes bancários subordinados são denominados “cargo de confiança”, possuindo jornada estendida para 08 horas, desde que a remuneração tenha o acréscimo necessário. Por sua vez, o gerente-geral é o considerado “cargo de gestão”, e este é regido pelo inciso II, do art. 62, da CLT.

Em que pese à estruturação legal da CLT voltada à preocupação para com o trabalhador bancário, bem como as súmulas do TST que estabelecem delimitações e enquadramentos específicos para o exercício das atividades bancárias, Mayte Raya Amazarray caracterizou o exercício dessa atividade no aspecto de que é executada sob forte pressão, sendo representada pela diminuição de pessoal, pelo alto volume de trabalho, bem como pelo cumprimento de prazos e metas muitas vezes inatingíveis, de modo que tais situações obrigam os bancários a exercer tarefas em ritmo acelerado e eliminando as pausas.<sup>24</sup>

### 3.1 Condições de risco físico – LER/DORT

No objetivo de tratar das condições de risco envolvendo a saúde física do trabalhador bancário, verificou-se que a imensa maioria das ocorrências de problemas físicos envolvendo a categoria dizem respeito às Lesões por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT). Diz-se isso pelo fato de que tais doenças, não obstante a considerável diminuição ao longo dos anos e o avanço na matéria de prevenção acidentária no interior das empresas, ainda continuam bem presentes na classe bancária, conforme passa-se a demonstrar.

<sup>23</sup> WÜNSCH, Guilherme. **Inquietações sobre o dano existencial no direito do trabalho**: o projeto de vida e a vida de relação como proteção à saúde do trabalhador. Porto Alegre: HS Editora, 2015. p. 93.

<sup>24</sup> AMAZARRAY, Mayte Raya. **Teatro de Sombras**: Relatório da Violência no trabalho e a apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre: SindBancários, 2011. p. 102.

No Brasil, entre os anos de 2000 e 2005, foram afastados 25,1 mil profissionais bancários lesionados por LER/FORT, fato que resultou na concessão de benefícios previdenciários, totalizando 981,4 milhões de reais.<sup>25</sup>

Claudio Antonalia define DORT como: “alterações que comprometem músculos e/ou tendões e/ou fâscias (membranas que recobrem tendões, nervos, músculos) e/ou nervos ocasionadas por utilização biomecânica incorreta do setor do corpo humano atingido em decorrência do trabalho.”<sup>26</sup> Refere-se, ainda, que os principais locais atingidos pela DORT são membros superiores, pescoço, ombro, dorso, e onde existem articulações, tais como músculos, tendão, fâscia e nervo. Ademais, ressalta-se que o resultado da DORT é dor, fadiga, fraqueza e queda na performance no trabalho.<sup>27</sup>

Quando se fala em LER/DORT, a dor é o pior sintoma, e, na maioria dos casos, há grande dificuldade em definir um tipo localizado de dor, que costuma iniciar gradualmente por uma região anatômica – punho, cotovelo e ombro – e acaba atingindo todo o membro superior. Ainda, os portadores de LER/DORT queixam-se de dores irradiadas, inchaços, rigidez e limitação dos movimentos provocados pela dor, podendo ocorrer, também, sintomas gerais associados com a ansiedade, irritabilidade e alteração do humor e do sono.<sup>28</sup>

Imperioso destacar os diversos fatores que favorecem a LER/DORT, de modo que Silvia Meireles Bellusci assim leciona:

Más condições psicossociais no trabalho facilitam o desenvolvimento de LER/DORT, como, por exemplo, trabalho pobremente organizado, falta de influência no próprio trabalho, pouca variedade no conteúdo das tarefas, pressão contínua de tempo, falta de solidariedade no grupo, conflitos intra e extragrupo, pressão permanente da chefia/colega, falta de reconhecimento e apreciação, falta de oportunidade para desenvolvimento profissional, temor de fracasso e erro, entre outros.<sup>29</sup>

Importante destacar nesse ponto, a existência de um elo entre a LER/DORT e um quadro de doença mental. Fora expedido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social a Instrução Normativa INSS/DC nº 98 de 05 de Dezembro de 2003, na qual destaca-se com extrema clareza tal situação. Naquele documento, é possível constatar que o diagnóstico da LER/DORT deve ser multidisciplinar, visto que é comum que se identifiquem, além das dores físicas envolvendo a

<sup>25</sup> PERES, Leandro. **País gasta R\$ 981 milhões com LER em bancários**. Folha de São Paulo. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u116625.shtml>>. Acesso em: 02 out. 2016.

<sup>26</sup> ANTONALIA, Claudio. **LER (Lesão por esforço repetitivo); DORT (Distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho)**: prejuízos sociais e fator multiplicador do custo Brasil. São Paulo, LTr, 2001. p. 18.

<sup>27</sup> Ibidem.

<sup>28</sup> GAIGHER, Walter Filho. **LER/DORT – A psicossomatização no processo de surgimento e agravamento**. São Paulo: LTr, 2001. p. 26.

<sup>29</sup> BELLUSCI, Silva Meirelles. **Doenças profissionais ou do trabalho**. São Paulo: Ed. SENAC, 1999. p. 83.



doença ocupacional, um alto índice de ansiedade, angústia, medo e depressão, pela incerteza do futuro tanto do ponto de vista profissional, como do pessoal.<sup>30</sup>

Destaca o referido documento que:

Embora esses sintomas sejam comuns a quase todos os pacientes, com o longo do tempo de evolução, às vezes, mesmo pacientes com pouco tempo de queixas também os apresentam, por testemunharem problemas que seus colegas nas mesmas condições enfrentam, seja pela duração e dificuldade de tratamento, seja pela necessidade de peregrinação na estrutura burocrática da Previdência Social, seja pelas repercussões nas relações com a família, colegas e empresa.<sup>31</sup>

Assim, indica-se como tratamento, além de medicamentos, que devem ser prescritos de maneira cautelosa, a realização de atividades coletivas com grupos de adoecidos, apoio psicológico, participação em grupos informativo-psicoterapêutico-pedagógicos, além de terapia ocupacional e terapias complementares.<sup>32</sup>

### 3.2 Condições de Risco Psicológico

Com a reestruturação produtiva e a adoção de um novo modo de gestão e organização do trabalho, especialmente a partir da década de 1990, intensificou-se o desemprego, a precarização, terceirização e flexibilização do trabalho, além da polivalência e maleabilidade de horários por parte dos trabalhadores.<sup>33</sup>

Em empresas modernas, o perigo, atualmente, não reside necessariamente em ambientes escandalosamente insalubres, barulhentos e úmidos, mas nas imposições dos horários, de ritmo, de formação, de informação, das relações estabelecidas ali, além dos aspectos visíveis da organização e do processo de trabalho. Em relação aos bancários, muitas das adversidades patológicas não se observam diretamente em desgastes físicos, mas, sim, nas transgressões psíquicas que, ao longo de sua carreira, vão sofrendo.<sup>34</sup>

Em trabalho de pesquisa realizado na cidade de Passo Fundo/RS, Claudia Mara BosettoCenci objetivou entender o contexto social ao qual os trabalhadores bancários se inserem, analisando como os obreiros veem a forma de organização do trabalho adotada, bem como a forma que se sentem ou reagem frente a ela. De tal modo, obteve as seguintes conclusões:

<sup>30</sup>INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS/DC, Nº 98 de 5 de dezembro de 2003. Disponível em: <<http://www.usp.br/drh/novo/legislacao/dou2003/mpasin98.html>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

<sup>31</sup>Ibidem.

<sup>32</sup>INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS/DC, Nº 98 DE 5 DE DEZEMBRO DE 2003. Disponível em: <<http://www.usp.br/drh/novo/legislacao/dou2003/mpasin98.html>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

<sup>33</sup> MENDES, Jussara Maria Rosa. **Teatro de Sombras: Relatório da Violência no trabalho e a apropriação da saúde dos bancários**. Porto Alegre. Porto Alegre: SindBancários, 2011. p. 66.

<sup>34</sup>WÜNSCH, Guilherme. **Inquietações sobre o dano existencial no direito do trabalho: o projeto de vida e a vida de relação como proteção à saúde do trabalhador**. Porto Alegre: HS Editora, 2015. p. 96-98.

Os bancários, por medo do desemprego, buscam ajuda especializada, médica ou psicológica, somente quando a situação se torna insustentável por causa do sofrimento psíquico ou da dor física. Tal situação gera muito medo e desgaste constante, pois, com frequência, é ultrapassado o limite humano de tolerância em relação a cada atividade de seu trabalho. Em decorrência, o sofrimento mental é grande e com danos muitas vezes irreversíveis para o indivíduo.<sup>35</sup>

A atividade bancária é extremamente relacional. O resultado do negócio não depende apenas do empregado, mas depende fundamentalmente do cliente. É este quem decide qual o produto adquirir e qual o serviço que lhe interessa. Por sua vez, o empregado bancário tem metas a cumprir, portanto, sua avaliação resume-se a um número: o quanto ele produziu. Ele dorme pensando em metas, sonha com as metas, acorda pensando nas metas, e, em sua jornada diária, é cobrado duas, três, dez vezes pelo que já vendeu, ou deixou, e pelo que não vendeu. Resumindo, o bancário vive de metas.<sup>36</sup>

### 3.2.1 Assédio moral

Ana Carolina Gonçalves Vieira ensina que: “O capitalismo, a globalização, a desvalorização do ser humano, o individualismo exacerbado e o temor relacionado com o desemprego emolduram, portanto, o cenário favorável (ou perfeito) para o surgimento do assédio moral.”<sup>37</sup>

Quando se fala em assédio moral, a conduta pode ser qualquer ação abusiva, de forma que é impossível estabelecer quais ações poderiam ser interpretadas como assédio moral, visto que este pode se dar de diversas maneiras. Pode se dar na forma de reclamações aos gritos contra o empregado, gestos desabonadores, palavras ofensivas, um isolamento contínuo da vítima, a sua exclusão de tarefas, etc. Destaca-se que o caráter sistemático das agressões é sempre ressaltado, pois o assédio moral visa destruir a vítima, aniquilá-la física ou psiquicamente.<sup>38</sup>

Levando em consideração a categoria laboral estudada, há que se falar também do assédio moral organizacional, com caráter de política empresarial e instaurado em um modelo de gestão da empresa. Dessa forma, traz-se o conceito de Thereza Cristina Gosdal e Lis Andrea Soboll, citadas por Vinícius da Silva Cerqueira, conforme segue:

---

<sup>35</sup> Ibidem, p. 95.

<sup>36</sup> CERQUEIRA, Vinícius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: LTr, 2015. p. 11-12.

<sup>37</sup> VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego. In REIS, Daniela Muradas. **Trabalho e justiça social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2013. p. 290.

<sup>38</sup> Ibidem, p. 21.

O assédio organizacional é um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios.<sup>39</sup>

Em um estudo nacional sobre assédio moral na categoria bancária realizado em 2006, constatou-se que cerca de 40% dos bancários já passaram por situação constrangedora no trabalho. Em contrapartida, apenas 5,2% dos entrevistados relataram ter sido vítimas de assédio moral e falaram sobre o assunto com alguém: 59,43% buscaram apoio na família, 44,48% comentaram com amigos, 32,64% procuraram um colega da empresa e apenas 19,54% buscaram o sindicato.<sup>40</sup>

Verifica-se, dessa forma, que se considera o assédio moral enquanto política de gestão de mão de obra, um mecanismo de aprisionamento dos empregados para potencializar os lucros da empresa às custas da saúde de seus trabalhadores. Caracteriza-se, assim, o assédio moral como parte da estratégia da empresa de controlar seus empregados e aumentar sua produtividade, através de práticas violentas de gestão do trabalho.<sup>41</sup>

Uma matéria veiculada no “Jornal do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Bauru e Região”, no estado de São Paulo, em 25 de julho de 2016, traz o título: Tragédia Silenciosa: casos de suicídio entre os bancários necessita de atenção. Naquela notícia é possível constatar que uma pesquisa divulgada pela Universidade Federal de Brasília fez uma análise sobre a relação “suicídio” e “bancários” junto de informações colhidas do Ministério da Saúde. O documento revelou que em média, entre 1993 a 2005, pelo menos um bancário cometeu suicídio a cada 20 dias – estimando-se uma ocorrência diária de tentativa (não consumada) durante o período.<sup>42</sup>

Na mesma matéria é possível observar que o suicídio ligado ao trabalho bancário tornou-se um fenômeno social, uma vez que em 2015 e há pouco mais de um mês, novos casos envolvendo bancários foram revelados. Ainda, referem que há uma regra clara em meios de comunicação quando o tema é suicídio, que é o de que não se deve noticiar nenhum caso, sob pena de a imprensa influenciar, involuntariamente, suicidas potenciais a cometerem o mesmo ato.

<sup>39</sup> CERQUEIRA, Vinícius da Silva. Assédio moral organizacional nos bancos. São Paulo: LTr, 2015. p. 34, apud GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009. p. 37.

<sup>40</sup> MACIEL, Regina Eloisa et al. **Assédio moral no trabalho: impactos sobre a saúde dos bancários e sua relação com gênero e raça**: Relatório de pesquisa. Recife: Sindicato dos Bancários de Pernambuco/CONTRAF, 2006. p. 44-81. Disponível em: <[http://www.bancariospe.org.br/assedio/relatorio\\_final.pdf](http://www.bancariospe.org.br/assedio/relatorio_final.pdf)>. Acesso em: 21 out. 2016.

<sup>41</sup>Ibidem, p. 34-35.

<sup>42</sup> JORNAL BANCÁRIOS NA FRENTE. **Tragédia silenciosa: casos de suicídio entre os bancários necessita de atenção**. Disponível em: <[http://www.seebbauru.org.br/admin/webeditor/uploads/files/20160725%20-%20banc%C3%A1rios%20na%20frente%202014\\_3.pdf](http://www.seebbauru.org.br/admin/webeditor/uploads/files/20160725%20-%20banc%C3%A1rios%20na%20frente%202014_3.pdf)>. Acesso em: 15 nov. 2016.

Têm-se desta forma que os números de suicídios possivelmente podem ser maiores, entretanto, não chegam a nosso conhecimento propositalmente.<sup>43</sup>

### 3.2.2 Síndrome de *Burnout*

O *burnout* pode ser definido como o resultado de uma inadequada gestão do estresse laborativo, em que um profissional, anteriormente empenhado, se desinteressa do trabalho em resposta ao estresse e à alta tensão experimentada no trabalho. É uma síndrome onde há uma progressiva perda do idealismo, de motivação, e de expectativas para ser eficiente e fazer o bem, caracterizada pelo exaurimento emotivo e pela reduzida realização pessoal.<sup>44</sup>

Levando em consideração tais apontamentos, especificamente em relação aos bancários, fora realizado um estudo por parte de Maria da Graça Corrêa Jacques e Mayte Raya Amazarray, onde se constatou que tal categoria apresenta em relação à síndrome de burnout, dois fatores que concorrem para sua ocorrência: seus contextos de trabalho foram objeto de transformações organizacionais, e prestam serviços ao público. Assim, o envolvimento cotidiano com clientes expõe os bancários diariamente às problemáticas e dificuldades das pessoas atendidas.<sup>45</sup>

Para concluir, necessário referir que Diego Reato realizou trabalho sobre a prevalência da síndrome de *burnout* no setor bancário no município de Araçatuba (SP), concluindo que há a necessidade de o setor bancário rever as suas políticas e práticas de gestão para tentar reverter a situação dos elevados níveis de dimensão da síndrome, de modo que, do contrário, a tendência é de um distanciamento cada vez maior entre os indivíduos e os valores, objetivos e missões da empresa.<sup>46</sup> Aduziu, ainda, que: “Dentre as práticas de gestão possíveis de serem adotadas estão aquelas que envolvem os programas de Qualidade de Vida no Trabalho.”<sup>47</sup>

### 3.2.3 Dano Existencial

<sup>43</sup>43 JORNAL BANCÁRIOS NA FRENTE. **Tragédia silenciosa: casos de suicídio entre os bancários necessita de atenção.** Disponível em: <[http://www.seebbauru.org.br/admin/webeditor/uploads/files/20160725%20-%20banc%C3%A1rios%20na%20frente%202014\\_3.pdf](http://www.seebbauru.org.br/admin/webeditor/uploads/files/20160725%20-%20banc%C3%A1rios%20na%20frente%202014_3.pdf)>. Acesso em: 15 nov. 2016.

<sup>44</sup>44 NASSIF, Elaine. Burnout, mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos. **IN Revista LTr**, Ano 70-06, Junho, 2006. p. 730.

<sup>45</sup>45 JACQUES, Maria da Graça Corrêa; AMAZARRAY, Mayte Raya. **Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência.** Disponível em: <[http://www.medtrab.ufpr.br/arquivos%20para%20download/saude\\_mental/trabalho%20banc%C1rio%20e%20sa%20dade%20mental%20no%20paradigma%20da%20excel%20cancia.pdf](http://www.medtrab.ufpr.br/arquivos%20para%20download/saude_mental/trabalho%20banc%C1rio%20e%20sa%20dade%20mental%20no%20paradigma%20da%20excel%20cancia.pdf)>. Acesso em: 21 out. 2016.

<sup>46</sup>46 REATTO, Diogo. **Prevalência da síndrome de burnout no setor bancário no município de Araçatuba (SP).** Disponível em: <<http://www.archhealthinvestigation.com.br/index.php/ArcHI/article/view/662>>. Acesso em: 21 out. 2016.

<sup>47</sup>47 Idem.

Rodrigo Wasem Galia, ao discorrer sobre os direitos da personalidade, refere que estes: “estão baseados na dignidade da pessoa humana e figuram como a consequência do reconhecimento do princípio da dignidade e pelos demais princípios a estes subordinados.”<sup>48</sup> Nessa linha, Flaviana Rampazzo Soares leciona que: “Por isso, não possuem expressão econômica imediata, são direitos subjetivos não patrimoniais, em que pese o fato de que tais atributos são importantes para a pessoa alcançar bens materiais.”<sup>49</sup>

O assédio no local de trabalho reúne em si uma série de prejuízos na esfera existencial da pessoa, tais prejuízos são gravados na existência do empregado, resultando em um dano existencial. Esses prejuízos podem decorrer de atos que não prejudicam a saúde, mas impedem-na de continuar a desenvolver uma atividade que lhe dê prazer e realização pessoal.<sup>50</sup>

Conforme discorrem Goldschmidt e Lora:

O dano existencial distingue-se do dano moral porque não se restringe a uma amargura, a uma aflição, caracterizando-se pela renúncia a uma atividade concreta. O dano moral propriamente dito afeta negativamente o ânimo da pessoa, estando relacionado ao sentimento, ou seja, é um sentir, enquanto o dano existencial é um não mais poder fazer, um dever de mudar a rotina. O dano existencial frustra projeto de vida da pessoa, prejudicando seu bem-estar e sua felicidade.<sup>51</sup>

O principal obstáculo levantando pelos críticos da teoria do dano existencial reside na sua subsunção pelo dano moral. Em defesa da tese do Dano Existencial, Márcia Novaes Guedes argumenta que o dano moral devido, geralmente, ocorrem virtude de uma conduta de tipo penal relevante, enquanto que o Dano Existencial implica em um “não fazer” e se caracteriza pelo fato de obstaculizar a atividade na qual a pessoa se sente realizada.<sup>52</sup>

#### 4 A JUDICIALIZAÇÃO DAS QUESTÕES ACIDENTÁRIAS

Inicia-se este título com uma reflexão de Vinícius da Silva Cerqueira sobre o enfrentamento das demandas de acidente de trabalho envolvendo a categoria dos bancários, conforme segue:

Uma sentença que defira horas extras liquida-se pelo simples cálculo da quantidade de horas trabalhadas ou de uma estimativa. Mas quanto vale uma tendinite que impede a pessoa até de escrever seu nome? Quanto custa uma depressão? Dores de cabeça constantes? Qual o valor a se pagar a um indivíduo que passa o fim de semana trancado

<sup>48</sup> WÜNSCH, Guilherme. **Inquietações sobre o dano existencial no direito do trabalho**: o projeto de vida e a vida de relação como proteção à saúde do trabalhador. Porto Alegre: HS Editora, 2015. p. 60.

<sup>49</sup> SORES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009. p. 35.

<sup>50</sup> *Ibidem*, p. 61.

<sup>51</sup> GOLDSCHMIDT, Rodrigo Goldschmidt; LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O dano existencial no Direito do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3951, 26 abr. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/27899/o-dano-existencial-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 30 out. 2016.

<sup>52</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 137-138.

no quarto, longe do convívio social? Nas faculdades de direito, ensina-se que a condenação por assédio deve observar as condições econômicas do reclamado. Sendo assim, como explicar uma condenação de R\$ 10 mil a uma empresa que lucra R\$ 10 bilhões em um ano?<sup>53</sup>

Em razão do mesmo acidente de trabalho, poderá o trabalhador ajuizar três autônomas demandas judiciais, quais sejam: a Ação Acidentária contra o INSS, a Ação de Reparação de Danos contra o empregador, e ainda, a Ação contra a Seguradora Privada (Ação Securitária), tudo de acordo com a legislação em vigor, especialmente o art. 7º, XXVIII da Constituição Federal de 1988.

#### 4.1 Ação Acidentária contra o INSS

Ocorrendo um acidente de trabalho – acidente típico ou doença ocupacional – ou no trajeto para o trabalho (acidente *in itinere*), é possível que o trabalhador necessite de um período maior de afastamento das dependências da empresa. Assim, a partir do 16º dia de afastamento, cabe ao INSS conceder um benefício acidentário ao empregado lesionado, e deve realizar perícias de rotina, para avaliar o desenvolvimento do quadro clínico, bem como a perspectiva de retorno do acidentado ao mercado de trabalho.<sup>54</sup>

Permanecendo o trabalhador por mais de quinze dias afastado do trabalho, será determinado pelo INSS a concessão de um benefício provisório (o auxílio-doença); é pouco provável a concessão de um benefício de natureza definitiva (o auxílio-acidente ou até mesmo a aposentadoria por invalidez). Em casos acidentários mais graves, é de praxe a concessão do INSS de certo período para análise de peculiaridades em um Centro de Reabilitação Profissional, para um posterior encaminhamento da melhor solução ao obreiro.<sup>55</sup>

Qualquer discussão a respeito de eventual ilegalidade nessa seara administrativa de concessão de benefício acidentário, deverá ser resolvida na via judicial (Justiça Estadual), nos termos do art. 129 da Lei n. 8.213/1991, bem como pela Súmula n. 15 do STJ. Sobre o tema, ensina Odonel Urbano Gonçalves, em sua obra Manual de Direito Previdenciário, que: “Numa ação acidentária, o polo passivo será ocupado por uma autarquia federal (INSS), órgão legalmente encarregado de materializar os benefícios e serviços previstos nas leis da infortunística.”<sup>56</sup>

#### 4.2. Ação de Reparação de Danos contra o empregador

<sup>53</sup> CERQUEIRA, Vinícius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: LTr, 2015. p. 12.

<sup>54</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 163.

<sup>55</sup> *Ibidem*, p. 163.

<sup>56</sup> GONÇALVES, Odonel Urbano. **Manual de direito previdenciário**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 254.

A adoção da teoria subjetiva nos casos de acidente de trabalho, ou seja, a responsabilidade civil do empregador por dolo ou culpa, se deve ao fato de que, ao lado da responsabilidade civil, existem os benefícios acidentários, que são inspirados na teoria objetiva (teoria do risco social).<sup>57</sup>

Há que se referir que a simples culpa do empregador abre oportunidade ao trabalhador para obter indenização pelo direito comum. Pode-se afirmar que três são os pressupôs da ação de responsabilidade derivada de um acidente de trabalho,: a) dano experimentado pelo operário; b) a culpa do empregador ou do preposto; e c) nexo causal entre o ato culposo e o dano.<sup>58</sup>

Em relação aos danos morais suportados pela pessoa, há de se referir que estes se estendem da lesão corporal à morte. Se o ato ilícito redundou em homicídio, a indenização consistirá no ressarcimento das despesas com o tratamento da vítima, seu funeral, o luto da família e, se for o caso, na prestação de uma pensão às pessoas a quem o falecido devia alimentos. Em se tratando de lesão corporal, a responsabilidade civil do ofensor variará conforme a extensão do gravame imposto ao ofendido: desde o simples ressarcimento das despesas médicas do tratamento e lucros cessantes ao tempo em que a vítima esteve impedida de laborar, até uma pensão correspondente à importância do trabalho para que e inabilitou.<sup>59</sup>

No caso específico dos bancários, a culpa da empresa que autoriza a ação autônoma trabalhista indenizatória comumente é comprovada pelo excesso de horário extraordinário (superior à jornada de trabalho de seis horas), pela inexistência de intervalo intrajornada (que deveria ser de 15 minutos), além da inexistência de intervalo especial para os bancários que atuam em atividade de digitação.<sup>60</sup>

O prazo prescricional para reclamar qualquer direito reparatório é de três anos, constando ditado no art. 206, § 3º, inciso V, do Código Civil, conforme se observa:” Art. 206. Prescreve:[...]§ 3o Em três anos:[...]V - a pretensão de reparação civil.”

Em relação à prática forense, Fernando Rubin refere que, na cidade de Porto Alegre, há uma vara especializada no julgamento de processos envolvendo acidentes de trabalho, tendo como fundamento lógico para tal separação a natureza jurídica da matéria, a exigir conhecimentos mais específicos do magistrado e, principalmente, pela instrução do feito que exige prova pericial e oral diversas daquelas exigidas para as demandas trabalhistas típicas.<sup>61</sup>

<sup>57</sup>Ibidem, p. 164.

<sup>58</sup>MONTENEGRO, Antonio Lindberg C. **Ressarcimento de danos pessoais e materiais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1999. p. 355.

<sup>59</sup>THEODORO JÚNIOR, Humberto. Responsabilidade civil – danos morais e patrimoniais – acidente de trabalho – ato de preposto. In JUNIOR, Nelson Nery. **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010. p. 568.

<sup>60</sup>RUBIN, Fernando. **Teatro de Sombras**: relatório da violência no trabalho e a apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre. SindBancários Publicações. p. 129.

<sup>61</sup>RUBIN, Fernando. **Introdução geral à previdência social**: dos conceitos teóricos, institutos fundamentais e rede

### 4.3. Ação Securitária

Em se tratando de incapacidade laborativa decorrente do trabalho, pode o obreiro ingressar com demanda jurídica contra a seguradora privada, a fim de buscar um prêmio em decorrência do sinistro pelo qual pagou por boa parte de sua vida dentro da instituição empregadora. O seguro privado em razão dos acidentes pessoais é, em tese, oferecido, e não imposto, aos empregados, e, se for de interesse expresso do trabalhador, passa a ser descontado do contracheque.<sup>62</sup>

O grande diploma infraconstitucional que regula o tema é o Código Civil, ao qual consta, a partir do artigo 757, que pelo contrato de seguro, o segurador se obriga, mediante o pagamento de prêmio, a garantir interesse do segurado relativo a pessoa ou a coisa, contra riscos predeterminados.

Fernando Rubin deixa claro que a demanda deve seguir o rito comum ordinário – procedimento comum na nomenclatura utilizada pelo Novo Código de Processo Civil – não sendo a hipótese de ingresso imediato com ação de execução, uma vez que o seguro contra acidentes pessoais não se configura mais como legítimo título executivo extrajudicial.<sup>63</sup>

O mesmo autor, ao destacar as dificuldades envolvendo a presente demanda, refere que há a necessidade de superar questões preliminares, tais como a necessária negativa administrativa por parte da seguradora privada e, posteriormente, a questão prejudicial de mérito de prescrição de um ano. Ao adentrar no mérito do seguro, dificuldade há na percepção do prêmio quando analisadas as cláusulas contratuais, especialmente aquelas que preveem os sinistros autorizadores do pagamento do prêmio.<sup>64</sup>

Igualmente, conclui-se que a demanda securitária é uma opção possível para o segurado lesionado em virtude de acidente de trabalho buscar o prêmio para o qual optou contribuir ao longo do vínculo empregatício. Utiliza-se para tanto a legislação acidentária cumulada com o código Civil, o Código de Processo Civil e o Código de Defesa do Consumidor.<sup>65</sup>

## 5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

---

de benefícios do regime previdenciário. São Paulo: LTr, 2016. p. 116.

<sup>62</sup> Idem.

<sup>63</sup> Ibidem. p. 117.

<sup>64</sup> RUBIN, Fernando. **Processo judicial de seguro (privado) em razão de acidente de trabalho**. São Paulo, 2015. p. 5. Disponível em: <[http://www.artigos.com/index.php?option=com\\_mtree&task=att\\_download&link\\_id=9636&cf\\_id=2](http://www.artigos.com/index.php?option=com_mtree&task=att_download&link_id=9636&cf_id=2)>. Acesso em: 30 out. 2016.

<sup>65</sup> RUBIN, Fernando. **Procedimentos Judiciais em Direito Social**. Disponível em: <[http://www.artigos.com/index.php?option=com\\_mtree&task=att\\_download&link\\_id=12802&cf\\_id=24](http://www.artigos.com/index.php?option=com_mtree&task=att_download&link_id=12802&cf_id=24)>. Acesso em: 15 nov. 2016. Ver item XIII que trata dos contratos de seguro privado envolvendo incapacidade acidentária.



Finalizando o presente artigo, julgou-se necessário um estudo acerca da atual situação envolvendo o valor das condenações no que se refere à matéria junto ao Tribunal Regional de Trabalho da Quarta Região. Dessa forma, procurou estabelecer-se um parâmetro acerca das indenizações envolvendo o trabalhador bancário e os temas relativos a Assédio Moral, Dano Existencial e Doença Ocupacional, eis que, conforme exposto no decurso deste trabalho de pesquisa, tais situações remontam o maior número de incidências acidentárias envolvendo a categoria bancária.

Nesse sentido, analisando primeiramente a relação havida entre o Bancário e o sofrimento de Assédio Moral, cumpre esclarecer que se utilizou os seguintes parâmetros metodológicos para a análise da pesquisa: Estabeleceu-se como busca as palavras “Bancário” e “Assédio Moral”; Utilizou-se como classe de análise as decisões em sede de “Recurso Ordinário”; o período de análise compreendeu os acórdãos prolatados entre 30/07/2016 e 30/10/2016.

Dessa feita, tem-se o seguinte resultado:

Quadro 1 - Análise de Jurisprudência (Parâmetros de Busca: "Bancário" e "Assédio Moral")

| <b>Análise de Jurisprudência</b> |                            |
|----------------------------------|----------------------------|
| <b>Número do Processo</b>        | <b>Valor da Condenação</b> |
| 0020329-94.2015.5.04.0123        | R\$ 30.000,00              |
| 0020325-63.2014.5.04.0003        | R\$ 10.000,00              |
| 0001490-71.2012.5.04.0302        | R\$ 5.000,00               |
| 0021153-44.2014.5.04.0202        | R\$ 10.000,00              |
| 0020489-20.2013.5.04.0405        | R\$ 10.000,00              |
| 0020425-69.2015.5.04.0104        | R\$ 20.000,00              |
| 0020174-91.2015.5.04.0123        | R\$ 20.000,00              |
| 0000594-75.2014.5.04.0102        | R\$ 20.000,00              |
| 0020240-34.2014.5.04.0373        | R\$ 5.000,00               |
| 0000755-77.2013.5.04.0601        | R\$ 30.000,00              |
| 0000328-21.2014.5.04.0383        | R\$ 10.000,00              |
| 0021690-61.2014.5.04.0001        | R\$ 12.000,00              |
| 0020419-27.2014.5.04.0030        | R\$ 15.000,00              |
| 0001033-32.2010.5.04.0521        | R\$ 15.000,00              |
| 0020342-84.2015.5.04.0029        | R\$ 15.000,00              |
| 0000065-66.2015.5.04.0831        | R\$ 50.000,00              |
| 0000861-39.2013.5.04.0601        | R\$ 15.000,00              |
| 0010108-93.2014.5.04.0541        | R\$ 10.000,00              |
| 0001037-29.2013.5.04.0662        | R\$ 15.000,00              |
| 0000493-84.2014.5.04.0701        | R\$ 20.000,00              |
| <b>Média</b>                     | <b>R\$ 16.850,00</b>       |

Fonte: Dados da pesquisa.

Destaca-se que diversos foram os julgados em que os trabalhadores não alcançaram o sucesso na demanda em razão da dificuldade de provas, uma vez que não se conseguiu formar o convencimento dos Desembargadores quanto ao assédio praticado pelos empregadores.

Já em relação ao trabalhador Bancário e o Dano Existencial, utilizou-se os seguintes parâmetros metodológicos para a análise da pesquisa: Estabeleceu-se como busca as palavras “Bancário” e “Dano Existencial”; utilizou-se como classe de análise as decisões em sede de “Recurso Ordinário”; o período de análise compreendeu os acórdãos prolatados entre 01/01/2016 e 30/10/2016.

De tal modo, tem-se o seguinte resultado:

Quadro 2 - Análise de Jurisprudência (Parâmetros de Busca: "Bancário" e "Dano Existencial")

| <b>Análise de Jurisprudência</b> |                            |
|----------------------------------|----------------------------|
| <b>Número do Processo</b>        | <b>Valor da Condenação</b> |
| 0000785-55.2013.5.04.0232        | 20.000,00                  |
| 0000149-37.2015.5.04.0841        | 2.000,00                   |
| 0000721-16.2015.5.04.0801        | 15.000,00                  |
| 0020210-85.2014.5.04.0021        | 50.000,00                  |
| 0020315-14.2014.5.04.0522        | 30.000,00                  |
| 0000503-31.2014.5.04.0701        | 35.000,00                  |
| Média                            | <b>25.333,33</b>           |

Fonte: Dados da pesquisa.

Constata-se, primeiramente, o aumento do período de pesquisa e o reduzido número de condenações, eis que denota a flagrante dificuldade de condenação em relação ao pedido de Dano Existencial. Infere-se que, na grande maioria dos acórdãos em que não se obteve sucesso na demanda, os Desembargadores debruçaram-se sob o argumento de que o mero cumprimento de jornada de trabalho extensa não seria capaz de gerar o convencimento acerca do sofrimento de um Dano Existencial.

Ademais, em relação aos julgados, cabe mencionar ainda que o TRT4 formulou a Tese Jurídica Prevalente n.º 2, que trata especificamente sobre a jornada de trabalho excessiva e a indenização por Dano Existencial, conforme se verifica:

JORNADAS DE TRABALHO EXCESSIVAS. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL.

Não configura dano existencial, passível de indenização, por si só, a prática de jornadas de trabalho excessivas.<sup>66</sup>

<sup>66</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. TRT4 Tese Jurídica Prevalente n. 2. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/teseJurIdicaPrevalente>>. Acesso em: 02 out. 2016.

Quanto à análise acerca da LER/DORT e o trabalhador Bancário, utilizou-se os seguintes parâmetros metodológicos para a análise da pesquisa: Estabeleceu-se como busca as palavras “Bancário” e “Doença Ocupacional”; utilizou-se como classe de análise as decisões em sede de “Recurso Ordinário”; o período de análise compreendeu os acórdãos prolatados entre 30/07/2016 e 30/10/2016.

Assim, tem-se o seguinte resultado:

Quadro 3 - Análise de Jurisprudência (Parâmetros de Busca: "Bancário" e "Doença Ocupacional")

| <b>Análise de Jurisprudência</b> |                            |
|----------------------------------|----------------------------|
| <b>Número do Processo</b>        | <b>Valor da Condenação</b> |
| 0001497-69.2013.5.04.0030        | 40.000,00                  |
| 0000513-90.2014.5.04.0211        | 18.800,00                  |
| 0010109-69.2012.5.04.0211        | 44.469,55                  |
| 0020393-63.2013.5.04.0030        | 40.000,00                  |
| 0020288-18.2015.5.04.0030        | 20.000,00                  |
| 0000823-28.2012.5.04.0030        | 50.000,00                  |
| 0000888-43.2013.5.04.0012        | 20.000,00                  |
| 0000328-21.2014.5.04.0383        | 10.000,00                  |
| 0000866-28.2013.5.04.0030        | 20.000,00                  |
| 0021458-59.2014.5.04.0030        | 20.000,00                  |
| 0020148-18.2014.5.04.0030        | 25.000,00                  |
| 0020419-27.2014.5.04.0030        | 15.000,00                  |
| 0020105-47.2015.5.04.0030        | 20.000,00                  |
| 0020069-39.2014.5.04.0030        | 40.000,00                  |
| 0000568-36.2013.5.04.0030        | 10.000,00                  |
| 0001332-22.2013.5.04.0030        | 7.000,00                   |
| 0000594-75.2014.5.04.0102        | 20.000,00                  |
| 0000755-77.2013.5.04.0601        | 30.000,00                  |
| 0000493-84.2014.5.04.0701        | 20.000,00                  |
| Média                            | <b>24.751,03</b>           |

Fonte: Dados da pesquisa.

No que tange à Doença Ocupacional, constatou-se um grande número de acórdãos analisando tal matéria decorrente das atividades laborais do bancário, entretanto, a grande dificuldade probatória consistia em efetivar a existência do Nexu Técnico Epistemológico, o qual também fora objeto deste trabalho de pesquisa. A imensa maioria das demandas que obtiveram sucesso em relação à Doença Ocupacional estavam calcadas em laudo pericial formalizado por médico de confiança do magistrado de primeiro grau.

## 6 CONCLUSÃO

Destaca-se que a categoria estudada, qual seja, o bancário, não está exposta a ambiente insalubre ou perigoso, de modo que, como visto, seus acidentes de trabalho não podem ser considerados “inesperados”. O que se demonstrou é que o bancário sofre pela “condição de trabalho” ao qual é exposto, seja em relação aos acidentes de ordem física, seja pelas lesões de esforço repetitivo e àquelas de ordem ergonômica, como também em relação aos acidentes de ordem psíquica, onde acabam por estar à mercê de superiores que praticam assédio moral ante o não atingimento de metas absurdas ou, ainda, pelo Dano Existencial e a Síndrome de *Burnout* por ter de cumprir jornadas extenuantes para atingir às expectativas patronais.

Espera-se que o objetivo inicial tenha sido alcançado, qual seja, o de subsidiar profissionais das áreas bancária e jurídica a, num primeiro momento, tomarem conhecimento acerca da dimensão negativa que o modelo de gestão atual empregado pelos bancos repercute na saúde do indivíduo, uma vez que, conforme evidenciado, reiterados danos físicos e psíquicos são constatados anualmente nos bancários.

## REFERÊNCIAS

- AMAZARRAY, M. R. **Teatro de Sombras**: relatório da violência no trabalho e a apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre: SindBancários, 2011.
- ANTONALIA, C. **LER (Lesão por esforço repetitivo); DORT (Distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho); prejuízos sociais e fator multiplicador do custo Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.
- ARAÚJO, F. R. de; RUBIN, F. **Acidentes de trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.
- BARBOSA FILHO, A. N. **Segurança do trabalho & gestão ambiental**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- BELLUSCI, S. M. **Doenças profissionais ou do trabalho**. São Paulo: Ed. SENAC, 1999.
- BENSOUSSAN, E. **Manual de gestão e prática em saúde ocupacional**. Rio de Janeiro: GZ Editora, 2010.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. TRT4. **Tese Jurídica Prevalente n. 2**. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/teseJurIdicaPrevalente>>. Acesso em: 02 out. 2016.
- CERQUEIRA, V. da S. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: LTr, 2015.
- GALAFASSI, M. C. **Medicina do trabalho**: programa de controle médico de saúde ocupacional (NR-7). São Paulo: Atlas, 1998.
- GOLDSCHMIDT, R.; LORA, I. M. B. O dano existencial no Direito do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3951, 26 abr. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/>>

RUBIN, Fernando. Mecanismos de prevenção acidentária: A proteção ao ambiente de trabalho bancário

artigos/27899/o-dano-existencial-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 30 out. 2016.

GONÇALVES, O. U. **Manual de direito previdenciário**. São Paulo: Atlas, 2007.

GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A. P. (Org). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIGHER, W. F. **LER/DORT: psicossomatização no processo de surgimento e agravamento**. São Paulo: LTr, 2001.

JACQUES, M. da G. C.; AMAZARRAY, M. R. **Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência**. Disponível em: <[http://www.medtrab.ufpr.br/arquivos%20para%20download/saude\\_mental/trabalho%20banc%20rio%20e%20sa%20dade%20mental%20no%20paradigma%20da%20excel%20cancia.pdf](http://www.medtrab.ufpr.br/arquivos%20para%20download/saude_mental/trabalho%20banc%20rio%20e%20sa%20dade%20mental%20no%20paradigma%20da%20excel%20cancia.pdf)>. Acesso em: 21 out. 2016.

MACIEL, R. E. et al. **Assédio moral no trabalho: impactos sobre a saúde dos bancários e sua relação com gênero e raça: relatório de pesquisa**. Recife: Sindicato dos Bancários de Pernambuco/CONTRAF, 2006. Disponível em: <[http://www.bancariospe.org.br/assedio/relatorio\\_final.pdf](http://www.bancariospe.org.br/assedio/relatorio_final.pdf)>. Acesso em: 21 out. 2016.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MENDES, J. M. R. **Teatro de Sombras: relatório da violência no trabalho e a apropriação da saúde dos bancários**. Porto Alegre: SindBancários, 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Portaria n.º 3.214**, 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2016.

MONTENEGRO, A. L. C. **Ressarcimento de danos pessoais e materiais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1999.

NASSIF, E. Burnout, mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos. **Revista LTr**, v. 70, n. 6, jun. 2006.

OLIVEIRA, S. G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2002.

PERES, L. **País gasta R\$ 981 milhões com LER em bancários**. Folha de São Paulo. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u116625.shtml>>. Acesso em: 2 out. 2016.

REATTO, D. **Prevalência da síndrome de burnout no setor bancário no município de Araçatuba (SP)**. Disponível em: <<http://www.archhealthinvestigation.com.br/index.php/ArcHI/article/view/662>>. Acesso em: 21 out. 2016.

RUBIN, F. **Introdução geral à previdência social: dos conceitos teóricos, institutos fundamentais e rede de benefícios do regime previdenciário**. São Paulo: LTr, 2016.

RUBIN, Fernando. Mecanismos de prevenção acidentária: A proteção ao ambiente de trabalho bancário

RUBIN, F. **Teatro de Sombras**: relatório da violência no trabalho e a apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre: SindBancários, 2011.

SALIBA, T. M. **Curso básico de segurança e higiene ocupacional**. São Paulo: LTr, 2004.

SALIBA, T. M. **Higiene do trabalho e PPRA**. São Paulo: LTR, 1997.

SORES, F. R. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Libreria do Advogado Editora, 2009.

THEODORO JÚNIOR, H. Responsabilidade civil: danos morais e patrimoniais, acidente de trabalho – ato de preposto. In: NERY JUNIOR, N. **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

VIANNA, S. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. 1961. v. 2.

VIEIRA, A. C. G. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego. In: REIS, D. M. **Trabalho e justiça social**: um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013.

WÜNSCH, G. **Inquietações sobre o dano existencial no direito do trabalho**: o projeto de vida e a vida de relação como proteção à saúde do trabalhador. Porto Alegre: HS Editora, 2015.