



PUC GOIÁS

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS

NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA

COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

ARTIGO CIENTÍFICO

ASSÉDIO MORAL

O SUPLÍCIO DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS ATRAVÉS DA COBRANÇA DE
METAS ABUSIVAS

ORIENTANDO: JOÃO PAULO LANDIM DE CARVALHO

ORIENTADORA: PROF^a MS. NURIA MICHELINE MENESES CABRAL

GOIÂNIA-GO
2022

JOÃO PAULO LANDIM DE CARVALHO

ASSÉDIO MORAL:

O SUPLÍCIO DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS ATRAVÉS DA COBRANÇA DE METAS ABUSIVAS

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, do Departamento Ciências Jurídicas, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC -GOIÁS).

Prof.^a Orientadora: Ms. Nuria Micheline Meneses Cabral.

GOIÂNIA-GO
2022

JOÃO PAULO LANDIM DE CARVALHO

ASSÉDIO MORAL:
O SUPLÍCIO DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS ATRAVÉS DA COBRANÇA DE
METAS ABUSIVAS

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

Dedicatória

Primeiramente, gostaria de dedicá-lo a minha família e aos meus amigos que sempre me apoiaram nas minhas escolhas, e que compreenderam minha ausência em muitos momentos, por entenderem a importância da minha dedicação ao presente artigo.

SUMÁRIO

RESUMO.....	6
INTRODUÇÃO.....	6
1. O ASSÉDIO MORAL.....	7
1.1 CONTEXTO HISTÓRICO.....	7
1.1.1 Conceituação de Assédio Moral.....	9
1.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL.....	10
2. DA APLICABILIDADE CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL EM FACE DO ASSÉDIO MORAL.....	12
2.1 O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA CONSTITUIÇÃO.....	12
2.1.1 Jurisprudência que abrange o Princípio da Dignidade.....	12
2.2 O ASSÉDIO MORAL ACERCA DO CÓDIGO CIVIL.....	13
2.2.1 Jurisprudência que acolhe o Dano Moral.....	13
2.3 O ASSÉDIO MORAL NO TOCANTE À RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO.....	14
2.3.1 Jurisprudência que engloba o Encerramento do Contrato pela Culpa Exclusiva do Empregador.....	14
3. A COBRANÇA DE METAS E AS CONSEQUÊNCIAS PARA OS BANCÁRIOS.....	15
3.1 A DIFERENCIAÇÃO ENTRE METAS ABUSIVAS QUE RESULTAM NO ASSÉDIO MORAL, EM COMPARAÇÃO À COBRANÇA COMUM POR RESULTADOS.....	15
3.2 O ADOECIMENTO DOS BANCÁRIOS EM CONSEQUÊNCIA DE METAS ABUSIVAS IMPOSTAS E O SEU AUMENTO DURANTE A PANDEMIA.....	16
3.2.1 Os frequentes e alarmantes casos de suicídios dos Bancários no Brasil.....	17
3.3 CASOS DE CONDENAÇÕES DOS BANCOS, POR ADOTAREM MÉTODOS ABUSIVOS PARA A REALIZAÇÃO DAS METAS PELOS FUNCIONÁRIOS.....	18
3.4 ASSÉDIO MORAL E SUA EQUIPARAÇÃO AO ACIDENTE DE TRABALHO, E A ESTABILIDADE E REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO DOS BANCÁRIOS	19

CONCLUSÃO.....	21
RESUMO EM LÍNGUA ESTRANGEIRA.....	22
REFERÊNCIAS.....	22

ASSÉDIO MORAL

O SUPLÍCIO DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS ATRAVÉS DA COBRANÇA DE METAS ABUSIVAS

João Paulo Landim de Carvalho¹

Trata-se de um trabalho, que objetiva expor o assédio moral organizacional sofrido pelos trabalhadores bancários, e as consequências negativas causadas pelo abuso na cobrança de metas pela direção do banco. Primeiramente será tratado a o contexto histórico do assédio moral, bem como o seu conceito e tipos, posteriormente será exposto as suas nuances no ordenamento jurídico brasileiro em âmbito constitucional e infraconstitucional, findando o respectivo artigo, e tratando-se exclusivamente dos funcionários de bancos, é exposto as consequências sofridas pelas condutas dos agente assediador, em aplicar um método de metas inalcançáveis e que consequentemente irão causar diversas doenças aos funcionários, e em muitos casos, o suicídio das vítimas do assédio moral.

Palavras-chave: Assédio. Metas. Bancos.

INTRODUÇÃO

Ao introduzir o presente trabalho, mostra-se que a pesquisa realizada partiu do seguinte problema, que é o assédio moral instaurado pelos gerentes ou pela direção dos bancos, transformando-o em um ambiente de trabalho degradante aos seus funcionários.

Dessa Maneira o Objetivo Geral foi Pesquisar acerca da conduta assediadora dos superiores hierárquicos, abordando a punibilidade sofrida pelos bancos em uma situação de assédio moral evidente, bem como questionar o impacto que tal conduta acarreta a vida do trabalhador bancário

Para Tanto a primeira seção do Trabalho foi feita para relatar o contexto histórico do abuso moral nas relações de trabalho, bem como apresentar o conceito de assédio moral, e especificá-lo.

A segunda serviu para demonstrar, através da constituição e de outras vertentes do direito brasileiro, o momento em que ocorre a ruptura da relação trabalhista prevista, e quais as consequências para o responsável pela conduta.

¹ Acadêmico (a) do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, e-mail

Já a terceira seção serviu para descrever o que pode ser considerada uma cobrança por resultados comum, entre superior e o subordinado, e o que extrapola a linha tênue, tornando-a em um assédio moral; apresentar as consequências em que um ambiente de trabalho degradante afeta na vida pessoal do bancário; citar estatísticas que mostram o fim trágico daquele bancário que não adquire o amparo necessário, seja profissionalmente ou juridicamente, e por fim expor em um caso semelhante onde houve a sentença favorável para o empregado

Isto posto, percebe-se que foi realizada então uma pesquisa básica e estratégica, com ajuda inicial bibliográfica e documental, e posteriormente com o método estatístico foi de grande validade, na medida em que forneceu os dados concretos

1. O ASSÉDIO MORAL

1.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Primordialmente, deve-se fazer um breve histórico sobre a origem do assédio moral em âmbito global e nacional, sendo assim utiliza-se como fonte para esse retrospecto histórico, informações contidas nas obras de Francisco Lima Filho (2007, p. 152, 154, 156) e Márcia Novaes Guedes (2003, p. 11), retiradas através do artigo de Amanda Maria Prada Lima (2010): *panorama histórico do assédio moral no brasil e no mundo*, publicado no *site* conteúdo jurídico.

Referindo-se ao tema *O Assédio Moral: O suplício dos trabalhadores bancário através da cobrança de metas abusivas*, necessita-se ressaltar a origem do assédio moral, pois trata-se do resultado causado pelos empregadores, onde contém todos os elementos prejudiciais ao desenvolvimento profissional do empregado, que tem os seus direitos lesados em ambiente de trabalho.

Isto posto, a respeito da origem do assédio moral, entende-se que ele está enraizado em antigas civilizações, em uma época em que eram considerados comuns os trabalhos precários em que os indivíduos eram sujeitos a diversas ofensas e discriminações em *ambiente de trabalho*, com isso, nota-se que o início de sua propagação ocorreu em tempos de escravidão.

Diante disso, disserta Prada Lima (2010):

Apesar de relativamente novo quando levado em consideração o ponto inicial do seu estudo pelas ciências psicológicas, médicas, sociológicas e jurídicas, o assédio no ambiente de trabalho data da escravidão decorrente de dívidas nas civilizações romanas, gregas e egípcias, passando pela discriminação racial em momento posterior da história e ainda presente na realidade

brasileira, como atestam as estatísticas divulgadas pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, em 1998 publicou a primeira edição de um importante documento acerca da violência no trabalho.

Percebe-se que, atualmente perpetuam-se ainda diversas situações semelhantes às que ocorriam tempos atrás, muita das vezes causado pelo fator hegemônico da figura do patrão sobre o funcionário, arraigado de gerações passadas. Retardando somente para as últimas décadas do século XX, o entendimento de que situações de privação, humilhação e maus tratos aos trabalhadores, não são meios de aperfeiçoamento de tarefas, e sim causadores de uma devastação no local, que por ora, deveria ser o espaço que disponibilizasse todos os meios necessários para um desenvolvimento profissional produtivo de uma equipe de funcionários.

Em obra considerada com uma das primeiras sobre, apresenta Guedes (2003, p. 11): “a relevância do estudo, porém, reside na constatação de que só nas últimas décadas do século XX é que o assédio moral veio a ser identificado como ‘fenômeno destruidor do ambiente de trabalho’”.

Destaca-se ainda, com o trecho supracitado, a ênfase que o referido artigo faz sobre a influência negativa do sistema de produção capitalista, considerando-o como um dos principais fatores da perpetuação do assédio moral em local de trabalho.

Sobre, expressa Lima Filho (2007, p. 152):

Todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua se manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui-se não o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta.

Esclarece Lima Filho (2007, p. 156), sobre o contexto jurídico do assédio moral no Brasil:

Entre nós, aqui no Brasil somente mais recentemente é que se começou a abordar o fenômeno sob a perspectiva jurídica, especialmente no campo doutrinário e jurisdicional, na tentativa de estabelecer e definir os perfis jurídicos do assédio moral. Todavia, infelizmente ainda não dispomos de uma legislação federal específica que discipline a questão do assédio moral.

Vale destacar ainda, que os estudos sobre a mente tiveram fundamental importância para demonstrar a gravidade em que o assédio moral vinha ocorrendo. E por mais que, por muito tempo ocorreu um desligamento entre o assédio e as relações

laborais e humanas, destaca-se que os estudos psicológicos, foram os *pioneiros*, sobre a abordagem do assunto de maneira alarmante.

No que concerne ao acolhimento do assédio moral pela psiquiatria como comportamento alarmante, descreve Prada Lima (2010):

Inicialmente, o conceito de assédio moral estava desligado das relações laborais e até das relações humanas, sendo somente na década de 80 que vem a obter aceitação no terreno da psiquiatria, isto porque o termo popularizou-se no âmbito dos estudos psicológicos. Ou seja, foram as ciências que estudam a mente que fizeram aparecer o alarme social frente ao comportamento que atinge direta e gravemente a dignidade e saúde do obreiro, pior, até então não havia qualquer ordenamento jurídico que o repelisse.

Partindo dessa premissa, verifica-se que a psiquiatria de certo modo, atuou de forma em que fosse observado por autoridades e juristas, a necessidade da criação de normas jurídicas que buscassem inibir ou findar o assédio moral em ambiente de trabalho.

1.1.1 Conceituação de Assédio Moral

Acerca da conceituação do assédio moral, será apresentada uma abordagem realizada como base, na obra de Marie France Hirigoyen (2005, p. 17).

Hirigoyen (2005, p.17) em sua obra, conceitua assédio moral como:

toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho.

Com base na conceituação apresentada por Marie France Hirigoyen, observa-se, os impactos negativos causados na vida pessoal e profissional do subordinado, principalmente a respeito da destruição de seu ambiente de trabalho, pois tendo em vista as frequentes e repetitivas condutas abusivas praticadas pelos superiores hierárquicos, verifica-se que o funcionário convivera com diversas situações que prejudicam diretamente a sua moral, integridade seja ela física ou psíquica, afrontando assim principalmente a dignidade da pessoa humana.

Diante o exposto, fora apresentado as principais nuances referentes ao contexto histórico de assédio moral, e posteriormente verificou-se detalhadamente no presente subcapítulo acerca da conceituação de assédio moral, logo após serão expostas as espécies em que ocorrem o assédio moral.

1.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Findando o presente capítulo, necessita-se de uma abordagem acerca das espécies de assédio moral. Para tanto, a abordagem realizada tem como base a cartilha de prevenção ao assédio moral disponibilizada pelo site do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Diante da cartilha, verifica-se o assédio moral conforme a seguinte classificação:

Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle. **(Grifo nosso)**

Tendo como base a classificação supracitada, nota-se uma esquematização a respeito do assédio moral, tanto da forma interpessoal, como institucional. Para que ocorra esse entendimento deve-se observar a forma em que essa lesão ocorre ao profissional.

Isto posto, encontra-se o elemento de ligação entre essas duas espécies, pois para que ocorra o chamado Assédio Moral Institucional verifica-se, que é necessário a figura de um administrador que represente determinada pessoa jurídica como o propagador do ato de assédio. Nota-se, portanto a semelhança com o Assédio Moral Interpessoal, pois nele também há a presença de uma figura que dissemina o assédio moral em ambiente de trabalho, e ambas às espécies causam constrangimentos, humilhações, bem como, situações que prejudicam o funcionário profissionalmente, mentalmente e em muitos casos fisicamente.

É de suma importância, além da introdução à classificação de assédio moral, destacar a exposição dos seus três tipos, conforme exemplificado pela cartilha do TST:

Assédio moral vertical: Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

Assédio moral horizontal: Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega.

Assédio moral misto: Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento. **(Grifo nosso)**

Versando sobre o assédio moral vertical, verifica-se suas duas vertentes, onde a primeira trata-se da forma descendente, que ocorre por parte do superior hierárquico que através de seu poder, age de maneira prejudicial ao funcionário, como exposto acima, trata-se, portanto da feição mais comum e que retrata a maioria dos casos de assédio moral em local de trabalho, assim sendo o principal meio citado neste presente trabalho de curso. A forma ascendente, retrata principalmente o ato de prejudicar *boicote* ao chefe, porém, não será abordado posteriormente na pesquisa em voga.

Tratando-se do assédio moral horizontal, como exemplo, pode-se citar situações em que ocorrem disputas entre os próprios colegas de trabalho, objetivando ótimos resultados na empresa, e em muitas das vezes de maneira exagerada, abandoando qualquer tipo de *coleguismo*. Partindo dessa premissa, o assediador causará danos que irão prejudicar sobretudo em âmbito profissional, aquele que diverge do mesmo.

Por fim, a respeito do assédio moral misto, entende-se com base na citação da cartilha acima, que trata-se da junção dos dois tipos de assédio expostos anteriormente, tanto o assédio moral vertical, quanto o horizontal, ou seja, praticado pelos chefes e também por funcionários, porém, com o acréscimo do comportamento de manada, que será influenciado primeiramente por um agente, onde pode-se constatar posteriormente, que na maioria dos casos sua origina-se no ato praticado pelo superior hierárquico.

Encerra-se, portanto o primeiro capítulo do presente trabalho, com a exposição das espécies de assédio moral e suas nuances, para que nos próximos capítulos, o estudo acima seja especificado aos trabalhadores.

2. DA APLICABILIDADE CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL EM FACE DO ASSÉDIO MORAL

2.1 O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA CONSTITUIÇÃO

Antes da menção ao assédio moral, deve-se observar algumas atitudes e comportamentos dos superiores hierárquicos sobre os seus subordinados.

Entende-se que o profissional escolhido para desempenhar uma função de gerência ou assemelhada, estará respaldado por seus superiores (donos de empresas na maioria dos casos) a tomarem atitudes que objetivem um desempenho de seus funcionários que tragam o resultado satisfatório àquela instituição financeira.

Diante disso, alguns gerentes motivados pela cobrança de seus superiores, adotam determinados comportamentos ofensivos, humilhantes e degradantes ao olhar de um ambiente de trabalho saudável.

Isto posto, ocorre a caracterização do assédio moral como demonstrado em seção anterior, ferindo assim um dos princípios basilares que regem a Constituição Federal vigente no Brasil.

Segue, portanto, a linha de Garcia (2015, p. 85), que descreve:

O assédio moral afronta os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da CF/1988), o objetivo fundamental da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inciso IV, da CF/1988), o direito de ninguém ser submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, inciso III, da CF/1988) e o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, e da imagem das pessoas (art. 5º, inciso X, da CF/1988).

2.1.1 Jurisprudência que abrange o Princípio da Dignidade

Abordando o tema, e para que ocorra uma compreensão mais sucinta sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, mostra a citada jurisprudência que abrange um julgado favorável ao empregado(a) vítima de assédio moral.

Nesse sentido, versa a jurisprudência do TRT da 3ª Região:

ASSÉDIO MORAL. PERSEGUIÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. A responsabilidade por danos morais decorre da proteção a direito da personalidade, inerente, pois, a toda pessoa humana. Trata-se de aspecto de ordem interna do ser humano, cuja violação é capaz de afetar seu estado psicológico, seja pela dor, sentimento de humilhação ou qualquer outro constrangimento capaz de

repercutir na esfera da sua honra subjetiva ou objetiva. A perseguição promovida por superior do empregado é incompatível com a promoção dos altos valores da dignidade da pessoa humana, como exaltado na Carta Magna.

(TRT-3 - RO: 00607201310003004 MG 0000607-44.2013.5.03.0100, Relator: Rosemary de O. Pires, Sexta Turma, Data de Publicação: 27/01/2014.)

2.2 O ASSÉDIO MORAL ACERCA DO CÓDIGO CIVIL

O assédio moral como já apresentado em seção retrô, contém espécies e características intrínsecas, e de fácil percepção aos que de alguma maneira já passaram ou conheceram pessoas que estiveram nessa situação.

Outrossim, o dano moral se assemelha ao assédio moral em muitas características, para explicá-lo, expõe-se o artigo publicado pela LFG (2017) que expressa:

O Dano Moral acontece quando um indivíduo se sente afetado em seu ânimo psíquico, moral e intelectual, seja por acometimento à sua honra, privacidade, intimidade, imagem, nome ou em seu próprio corpo físico.

Nesse caso, a pessoa lesada deve reunir provas e demonstrar as consequências daquilo em sua vida pessoal e repercussões no trabalho. Ao contrário do assédio, para que seja caracterizado o dano moral não é necessário que haja repetição das ofensas que o caracterizam.

Por mais, que de certa forma há uma pequena diferença entre as duas espécies. Pode-se entender que o assédio moral é uma espécie de dano moral, portanto considerado também um ato ilícito, conforme dispõe o art.186, do Código Civil: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

2.2.1. Jurisprudência que acolhe o Dano Moral

No mesmo entendimento, um trecho da decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que consta:

O assédio moral é uma das espécies do dano moral e tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a

finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente. É fundamental que haja a intenção de desestabilizar o empregado vitimado, minando sua confiança produtiva, com a intenção de excluí-lo do ambiente de trabalho, marginalizando-o e debilitando gravemente seu potencial de trabalho” (ACÓRDÃO nº: 20160520082 - Relator: DONIZETE VIEIRA DA SILVA - Publicação: 25-07-2016).

2.3 O ASSÉDIO MORAL NO TOCANTE À RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Tendo em vista que comportamentos humilhantes e vexatórios constantes, caracterizam o assédio moral, entende-se, portanto, como uma violação à honra do empregado, que por medo de represarias ou de não conseguir pleitear outro emprego, permanece onde está, sem sequer consultar um profissional jurídico, principalmente advogado, sobre os seus direitos devidos.

Em específico a situação supracitada, está presente o direito a rescisão indireta do contrato de trabalho.

No que tange a rescisão indireta do contrato de trabalho decorrente do assédio moral, ela encerrará a relação contratual em casos em que a culpa será exclusiva do devedor, sendo assim uma “justa causa” aplicará o trabalhador contra o empregador.

Dessa forma, o art. 483 da CLT, abrange a rescisão contratual indireta em casos de assédio moral: “Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

2.3.1 Jurisprudência que engloba o encerramento do contrato pela culpa exclusiva do empregador

Nesse sentido, o assédio é passível de rescisão indireta conforme decidido pela justiça:

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL E RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO. Provado nos autos que o obreiro foi vítima de assédio no ambiente de trabalho, sofrendo o esvaziamento de suas funções, o que claramente o colocou em uma situação constrangedora e humilhante, é cabível a rescisão indireta do contrato de trabalho com base no art. 483, alínea d da CLT, bem como a reparação pecuniária por conta do assédio moral plenamente demonstrado. (TRT-11 – 00010026820145110006 (TRT-11) 30/07/2015)

Ademais, a próxima seção trata-se sobre as consequências sofridas através dos abusos na cobrança de metas.

3. A COBRANÇA DE METAS E AS CONSEQUÊNCIAS PARA OS BANCÁRIOS

3.1 A DIFERENCIAÇÃO ENTRE METAS ABUSIVAS QUE RESULTAM NO ASSÉDIO MORAL, EM COMPARAÇÃO À COBRANÇA COMUM POR RESULTADOS

Acima de tudo precipuamente, ao tratar sobre o assunto *metas* em ambiente de trabalho, nota-se que é aceitável, tendo em vista, que se trata de uma estratégia tomada que em muitos setores é primordial para alcançar objetivos que determinada empresa queira, principalmente para que os funcionários criem sua própria motivação, buscando sempre em contribuir com o seu trabalho.

Outrossim, delimita o que não é considerado assédio moral no trabalho, a cartilha do Tribunal Superior do Trabalho, como exemplo, duas condutas:

Exigências Profissionais: Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral. **(Grifos nossos)**

Aumento do volume de trabalho: Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição. **(Grifos nossos)**

Portanto, entende-se que a cobrança por resultados em toda e qualquer empresa é normal a medida em que não prejudique de algum modo o ambiente de trabalho, e a saúde de seus funcionários ao ponto de adquirir patologias, como será dissertado na próxima subseção.

Porém, verifica-se que empresas do setor bancário buscam de seus funcionários, o cumprimento de metas que são praticamente inatingíveis visto o grau de competitividade, porém permanecem as cobranças em busca de resultados lucrativos aos bancos, e culminando a pressão colocada por seus diretores degradando a imagem e os valores de seus funcionários criasse a prática mais comum

que estabelece no ambiente de trabalho bancário, o assédio moral.

O Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região (2017), definem a conduta de cobrança de meta abusiva como: “um pacote pronto e imposto de metas exageradas, inalcançáveis, que podem mudar a qualquer momento e que não respeitam o número de trabalhadores, nem o perfil da unidade bancária.”

3.2 O ADOECIMENTO DOS BANCÁRIOS EM CONSEQUÊNCIA DE METAS ABUSIVAS E O AUMENTO DURANTE A PANDÊMIA

Ao tratar sobre o adoecimento dos bancários, é necessário ter o entendimento de que a cobrança por metas inalcançáveis, é um dos principais fatores que fazem com que os funcionários adquiram patologias.

Vale destacar, que não somente os bancários de baixo rendimento são afetados por não atingirem o estipulado pelos bancos, como sofrem com esse mesmo problema, os bancários de "alto rendimento" pois além de serem cobrados de forma desproporcional por seus superiores, sofrem também com a pressão interna, para atingir resultados que por mais que sejam satisfatórios para os bancos, tornam-se prejudiciais à sua saúde.

O adoecimento dos bancários, trata-se de uma das consequências do assédio moral, nas quais serão tratadas abaixo.

Em um artigo retirado do Sindicato dos Bancários de Ponta Grossa e Região (2021), o diretor sindical Mauro Salles critica:

As metas que adoecem os trabalhadores e são ainda mais cruéis diante da crise sanitária da Covid-19. O sindicalista lembra que, além do medo do assédio, das metas e das demissões, o trabalhador convive também com o medo do vírus e da morte, o que agrava os problemas de saúde dos funcionários.

A concorrência dos bancos com as fintechs e plataformas digitais foi apontado como mais um agravante na saúde dos bancários, pois elevou a cobrança por melhores resultados, afetando a saúde física e psíquica da categoria, cada vez mais frágil.

De acordo com o artigo Assédio moral e metas abusivas ameaçam saúde de bancários (2014), publicado pelo site Repórter Brasil:

Gilberto Saviano, assessor da secretaria de Saúde do Trabalhador da Central Única dos Trabalhadores (CUT), aponta que, dados gerais de doenças mentais entre bancários causam preocupação. As doenças estão relacionadas ao aumento de pressão no trabalho em função de metas

determinadas pelas empresas. De acordo com Plínio Pavão, também assessor da secretaria de Saúde do Trabalhador da CUT, o resultado é o acirramento da concorrência entre os trabalhadores, maior individualismo, e esgotamento físico e psicológico. Dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) apurados pela CUT apontam que 21.144 trabalhadores bancários foram afastados do trabalho em 2012 por problemas de saúde. Do total de causas, 25,7% correspondem a estresse, depressão e síndrome de pânico.

Findando a seção sobre o adoecimento do bancário, a pesquisa “gestores da caixa se queixam de metas abusivas, assédio e adoecimento” (2021), retirada do site do Sindicato dos Bancários do Espírito Santo, informa:

O assédio moral é uma preocupação dos gestores que atuam no Espírito Santo. A pesquisa aponta que 64 (34,78%) dos entrevistados disseram ter sofrido e/ou presenciado colegas sofrendo assédio. Outros 42 (22,83%) sofreram, mas não presenciaram; 41 (22,28%) afirmaram não sofrer, mas terem presenciado colegas sofrendo; 27 (14,67%) não sofreram e 10 (5,42%) nunca foram assediados nem presenciaram nada nesse sentido no local de trabalho. “O assédio, metas e adoecimento fazem parte de uma mesma engrenagem. Se o gerente é pressionado, acaba pressionando sua equipe. É um efeito dominó. E o final desse processo é o adoecimento de equipes inteiras”, adverte Lizandre Borges diretora do Sindicato dos Bancários e

A fala da dirigente pode ser comprovada nos dados apurados pela pesquisa: 141 (41,2%) dos gerentes acham que são cobrados por metas incompatíveis às condições de trabalho. Esse fator é seguido por microgerenciamento (38,3%), exposição constante de ranking (14,9%), e jornadas de trabalho muito longas (5,6%).

A pesquisa perguntou se o gerente adoeceu ou conhece colegas de trabalho que adoeceram. Nessa resposta cada gerente podia citar até dois grupos de doenças. Tristeza, choro, culpa, sensação de fracasso foram citadas 130 vezes, dentro do grupo “sintomas emocionais”; síndrome do esgotamento profissional (Burnout) apareceu 74 vezes; síndrome de fadiga recebeu 69 menções

3.2.1 Os frequentes e alarmantes casos de suicídios dos bancários no Brasil

Seguindo o tópico anterior, apresenta-se a consequência mais catastrófica a aqueles que sofrem com pressão constantes no ambiente de trabalho bancário e que através de situações degradantes a dignidade das pessoas desenvolveu patologias das mais diversas como exemplo a depressão.

Outrossim, Vale destacar que o mundo passa atualmente por uma pandemia que teve seu começo terrível destruindo muitas famílias, bem como deixando a dúvida se poderíamos retornar ao “normal” após essa crise humanitária, e por mais que não tenha nenhuma pesquisa recente sobre o índice de suicídio dos bancários na pandemia, estipula-se que com o acúmulo do trabalho teletrabalho, pressões psicológicas para se manter no trabalho e perdas de entes queridos possam ter dado um aumento estarrecedor em comparação à pesquisa supracitada. Isto

posto, entende-se que a categoria dos bancários no Brasil urge por atenção a esses casos e para que seja evitado novas fatalidades, é de extrema importância que ocorra uma avaliação “completa com hipóteses”

Tratando-se do estarrecedor índice de suicídio em relação ao trabalhador bancário, o artigo “suicídio: desfecho trágico de bancários que sucumbem às violências do trabalho” (2017), retirado do site da Associação dos Gerentes do Banco do Brasil. São números assustadores em um período recente, de acordo com os estudos de Marcelo Finazzi: “a partir de informações do Ministério da Saúde, foi registrado um suicídio de bancário a cada 20 dias entre 1993 e 2005. Além disso, o trabalho estima que houve uma ocorrência diária de tentativa, não consumada, durante todo o período.”

Versa sobre esse o tema supracitado, o artigo “Suicídio na categoria bancária é uma questão urgente” recolhido do site FENAE, no qual expõe:

Segundo o Observatório do Participante, no Brasil as ocorrências na categoria bancária têm se intensificado nos últimos, pelo menos, vinte anos, fruto da reestruturação produtiva e do novo perfil do trabalho bancário, cada vez mais intenso e estressante. Na Caixa, em especial, diversos casos foram registrados recentemente, todos eles no ambiente de trabalho.

Pesquisas e estudos sobre o adoecimento mental no ambiente de trabalho revelam que há um padrão a ser seguido por possíveis suicidas que se baseiam num ciclo: reestruturação produtiva – pressão psíquica sobre o trabalhador por intermédio de práticas administrativas – suicídio.

As metas inatingíveis no setor bancário ainda favorecem o sentimento de insegurança, medo, autoexigência e a solidão por parte dos trabalhadores.

3.3 CASOS DE CONDENAÇÕES DOS BANCOS POR ADOTAREM MÉTODOS ABUSÍVOS PARA A REALIZAÇÃO DAS METAS DOS FUNCIONÁRIOS

Por fim, será disponibilizada uma decisão que trata sobre a condenação de um banco, que praticou assédio moral através da cobrança de metas abusivas para com seus funcionários.

Nesse sentido, julga a 11ª Câmara do TRT – 15:

A 11ª Câmara do TRT-15 condenou uma instituição financeira a indenizar em R\$ 50 mil por assédio e danos morais uma gerente que sofreu tratamento “indigno e desumano” por parte de seus superiores hierárquicos, como cobrança de metas de forma abusiva, constrangimento pela exposição da trabalhadora diante de

seus colegas, entre outros. A decisão manteve, assim, os valores arbitrados pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Presidente Prudente, que tinha condenado o banco em R\$ 10 mil por danos morais em três diferentes pedidos da trabalhadora, como por exemplo, a venda obrigatória de parte das férias, a prática de transporte de valores e o trabalho durante o período de greve. O colegiado entendeu correto, também, o pedido de aumento do valor da condenação original de R\$ 10 mil por assédio moral, e arbitrou em R\$ 20 mil. (Processo 0012188-36.2017.5.15.0115)

Em tópico posterior, encerrará a presente pesquisa com a demonstração do assédio moral como acidente de trabalho, bem como o direito a estabilidade e reintegração ao trabalho dos bancários.

3.4 ASSÉDIO MORAL E SUA EQUIPARAÇÃO AO ACIDENTE DE TRABALHO, E A ESTABILIDADE E REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO DOS BANCÁRIOS

Diante das consequências acarretadas pelos trabalhadores bancários, vê-se que é de extrema importância destacar o que pode ser considerado acidente de trabalho, e a possibilidade de estabilidade, bem como a reintegração ao trabalho desses empregados.

Primeiramente, para abordar o acidente de trabalho, deve-se observar sua definição conforme prevê o art.19 da Lei 8.213/91:

Art.19 - Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico 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.

Deste modo, entende-se como elemento objetivo do acidente de trabalho, sofrido pelos bancários, *a perturbação funcional*, que no entendimento de Eduardo Bittar em seu o artigo *Do assédio moral como concausa de acidente do trabalho* publicado (2016), “é a que, sem aparente lesão física, apresenta dano fisiológico ou psíquico, relacionado com órgãos ou funções específicas do organismo humano.”

Outrossim, verifica-se que para que ocorra a caracterização do acidente de trabalho, deve haver o nexo causal entre a enfermidade e o exercício do trabalho. Nesse caso, deverá ocorrer uma análise técnica, realizada de forma obrigatória por um médico perito ou por uma junta médica formada por peritos especializados nessa

seara, conforme prevê artigo 337 do Decreto 3.048/99.

Ato contínuo, deve-se lembrar sempre das concausas, que ocorrem levando o agravamento do dano, porém não exclui o nexos causal da conduta principal, nem mesmo produz o dano de maneira isolada. Ademais, Eduardo Bittar (2016), a respeito da concausa, ensina que:

Ela não se refere apenas ao agravamento de síndromes psíquicas, mas, também, a outras doenças que podem ser desencadeadas pela conduta perversa do empregador, ao submeter o trabalhador a situações de pressões que desrespeitam a dignidade humana e as normas trabalhistas e previdenciárias vigentes. Como é o caso em que **o assédio pode agravar doenças cardíacas** ou até mesmo contribuir para a ocorrência de um acidente vascular cerebral (AVC). **(grifo nosso)**

E, se por meio da investigação clínica ficar criteriosamente comprovado que o agravo à saúde do trabalhador teve como concausa o assédio moral por ele sofrido, e estando a concausa caracterizada como acidente do trabalho (artigo 21, inciso I da Lei n. 8213/91), conclui-se logicamente **que o assédio moral pode ser concausa do acidente do trabalho. (grifo nosso)**

Acerca da estabilidade que é dada ao bancário, primeiramente para os casos de afastamento por doença, será de 60 dias após ter recebido alta médica caso tenha ficado afastado continuamente em um período superior a seis meses.

Por outro lado, conforme prevê o art. 118, da Lei 8.213/91, nos casos em que o empregado for afastado por acidente de trabalho, este terá a estabilidade de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Outrossim, a respeito da reintegração de trabalho conforme é apresentado no artigo “reintegração ao trabalho do bancário demitido” de Fernando Lima é exposto que existem hipóteses do direito à reintegração como:

- a)** Se no momento do exame demissional, o trabalhador apresenta exames, atestados e laudos informando a incapacidade (não importando se a doença é ocupacional ou não), de modo que o médico do trabalho ateste a inaptidão, dificultando ao empregador dar continuidade à demissão;
- b)** Logo após a demissão e preferencialmente ainda no período do aviso prévio projetado o empregado consegue junto ao INSS o Auxílio-Doença Acidentário (código B91), enquadrando-se perfeitamente na hipótese da segunda parte do item II da Súmula 378 do TST;
- c)** Empregado que apesar de não ter conseguido o auxílio-doença por acidente de trabalho, possui incapacidade que pela perícia médica judicial realizada no decorrer do processo judicial de reintegração é considerada como decorrente de patologias que se enquadram no conceito de acidente de trabalho, seja como causa ou mesmo como concausa;

Isto posto, encerra-se, portanto, a terceira seção do presente trabalho, após abordar as consequências e direitos suportados pelos trabalhadores bancários.

CONCLUSÃO

No presente artigo científico foi abordado primeiramente, o assédio moral, suas características intrínsecas, bem como seu contexto histórico que deriva das antigas sociedades, principalmente em período escravista.

Posteriormente, fora apresentado o assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, de forma constitucional e infraconstitucional por meio de leis específicas. Bem como apresentado decisões e jurisprudências que foram favoráveis aos trabalhadores vítimas da conduta em voga.

Findando as seções, em específico foi mostrado e esmiuçado as condições que muitos funcionários bancários passam, após serem cobrados abusivamente para atingirem objetivos lucrativos as instituições financeiras. Em pesquisa realizada foi comparada a conduta de cobrança normal pelos superiores hierárquicos x conduta abusiva gerando o assédio moral. Posteriormente fora exposto as consequências sofridas por esse nicho de trabalhadores, como patologias adquiridas e em casos mais alarmantes, os suicídios. Encerrando, fora exposto sobre a equiparação do assédio moral como acidente de trabalho, bem como o direito à estabilidade e a reintegração ao trabalho dos bancários.

Conclui-se, portanto, que os bancários vêm sofrendo por diversas vezes em silêncio, não considerando o método em que são cobrados como abusivo, mas como uma forma desafiadora que influenciaram diretamente e positivamente para o seu reconhecimento entre os demais. Isso poderá acarretar a permanência do abuso, o funcionário vê-se como dependente dos métodos que os fazem chegar ao objetivo final, e com a falta de êxito, além da exaustiva cobrança e pressão psicológica por parte do superior, ocorrerá uma pressão interna pelo próprio bancário, vivendo assim em situações cotidianas que prejudicarão a saúde física e principalmente psíquica do trabalhador.

Isto posto, compreende-se que a categoria dos trabalhadores bancários, urge por atenção, principalmente psíquica, pois com as situações expostas no presente artigo, de desenvolvimento de doença por esses funcionários, culminado pelos alarmantes casos de suicídio, entende-se que essa profissão pode-se tornar uma

profissão de extremo risco a saúde física e psicológica de trabalhadores comuns.

Encerrando, a presente pesquisa fora de suma importância para a oportunidade de aperfeiçoamento as competências de investigação, seleção, organização e comunicação da informação do tema em proposto.

RESUMO EM LÍNGUA ESTRANGEIRA

MORAL HARASSMENT THE ORDER OF BANKING WORKERS THROUGH THE COLLECTION OF ABUSIVE GOALS

ABSTRACT

It is a work of abuse, objectively, of moral abuse by the collection bank. It will be treated to the historical context of moral harassment, as well as its and types, later it will be treated as legally treated in its constitutional and exclusively constitutional concept, being treated as exclusively its concept according to the article, and in the case of employees of bank employees, is tread exclusively as concept of infraction as consequences suffered by the conduct of the harassing agente, in applying a method of unattainable goals and that will consequently cause several diseases to employees, the suicide of victims of moral harassment.

Keywords: Harassment. Goals. Banks

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO DOS GERENTES DO BANCO DO BRASIL. Suicídio: desfecho trágico de bancários que sucumbem às violências do trabalho. São Paulo, mar. 2017. Disponível em: < <http://www.agebb.com.br/suicidio-desfecho-tragico-de-bancarios-que-sucumbem-as-violencias-do-trabalho/> > Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex:** coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm >. Acesso em: 18 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. ACÓRDÃO nº: 20160520082. Relator: DONIZETE VIEIRA DA SILVA - Publicação: 25-07 -2016. Disponível em: < <https://adrianopinheiroadvocacia.jusbrasil.com.br/artigos/366329753/assedio-moral-e-dano-moral-na-doutrina-e-na-jurisprudencia> > Acesso em: 18 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT-3 RO 0000607-44.2013.5.03.0100 MG 0000607-44.2013.5.03.0100 MORAL. PERSEGUIÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. Relator: ROSEMARY DE O. PIRES - Publicação: 27-01-2014. Órgão Julgador Gabinete do Desembargador Rosemary O. Pires. Disponível em: <<https://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1111947020/recurso-ordinario-trabalhista-ro-607201310003004-mg-0000607-4420135030100>> Acesso em: 18 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. TRT-11 – 00010026820145110006 ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL E RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO. Relator: LAIRTO JOSE VELOSO- Publicação: 30-07-2015. Órgão Julgador Gabinete do Desembargador Lairto Jose Veloso. Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/409544940/10026820145110006> > Acesso em: 18 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. ROT 0012188-36.2017.5.15.0115 0012188-36.2017.5.15.0115. RECURSO ORDINÁRIO. Órgão Julgador 11ª Câmara. Partes Recorrentes: Banco Santander (Brasil) S.A., Gisele De Souza Nunes Belizário, Recorridos: Banco Santander (Brasil) S.A., Gisele De Souza Nunes Belizário. Relator LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES. Publicação 23/02/2021. Disponível em: <<https://trt15.jus.br/noticia/2021/bancaria-indenizada-em-r-50-mil-por-assedio-e-danos-morais> > Acesso em: 18 set. 2021.

CARSTENSEN, Lisa. Assédio moral e metas abusivas ameaçam saúde de bancários. São Paulo, jan. 2014. Disponível em: < <https://reporterbrasil.org.br/2014/01/assedio-moral-e-metas-abusivas-ameacam-saude-de-bancarios/> > Acesso em: 10 set. 2021.

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, p. 7-10, p. 12-14. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>> Acesso em: 10 set.2021.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS ASSOCIAÇÕES DO PESSOAL DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. Suicídio na categoria bancária é uma questão urgente. Brasília, dez. 2019. Disponível em: < <https://www.fenae.org.br/portal/fenae-portal/noticias/suicidio-na-categoria-bancaria-e-uma-questao-urgente.htm> > Acesso em: 21 set. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. 7ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 11.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. P. 17

JUSBRASIL. O assédio moral como concausa de acidente de trabalho. Brasil, 2015. Disponível em: < <https://eduardobittar.jusbrasil.com.br/artigos/167708869/do-assedio-moral-como-concausa-de-acidente-do-trabalho> > Acesso em: 14 jun. 2022.

JUSBRASIL. Reintegração do bancário demitido doente. Brasil, 2016. Disponível em: < <https://henriquelimajusbrasil.com.br/artigos/365176908/reintegracao-do-bancario-demitido-doete> > Acesso em: 14 jun. 2022.

LFG. Entenda a diferença entre Assédio Moral, Dano Moral e Assédio Sexual. 21 jul. 2017. Disponível em: < <https://www.bancariospgr.com.br/noticia/po0N-metas-abusivas-crescem-com-home-office-e-adoecem-trabalhadores-bancarios> > Acesso em: 10 set. 2021.

LIMA, Amanda Maria Prado. Panorama histórico do assédio moral no Brasil e no mundo. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 26 set 2021. Disponível em: < <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/21761/panorama-historico-do-assedio-moral-no-brasil-e-no-mundo> > Acesso em: 10 set. 2021.

LIMA FILHO, Francisco das C. Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, n 01, p. 152, p. 154, p. 156, 2007.

SINDIBANCÁRIOS ESPÍRITO SANTO. Gestores da caixa se queixam de metas abusivas, assédio e adoecimento. Vitória, jun. 2019. Disponível em: < <https://www.bancarios-es.org.br/gestores-da-caixa-se-queixam-de-assedio-metas-abusivas-e-adoecimento/> > Acesso em: 10 set. 2021.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO. O que são metas abusivas. São Paulo, mar./mai. 2017. Disponível em: < <https://spbancarios.com.br/03/2017/o-que-sao-metas-abusivas> > Acesso em: 10 set. 2021.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PONTA GROSSA E REGIÃO. Metas abusivas crescem com home office e adoecem trabalhadores bancários. Ponta Grossa, ago. 2021. Disponível em: < <https://www.bancariospgr.com.br/noticia/po0N-metas-abusivas-crescem-com-home-office-e-adoecem-trabalhadores-bancarios> > Acesso em: 10 set. 2021.