UNIVERSIDADE SANTA CECÍLIA - UNISANTA

PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO DA SAÚDE:

DIMENSÕES INDIVIDUAIS E COLETIVAS

RICARDO BEZERRA DE OLIVEIRA

GESTÃO SUSTENTÁVEL DA JORNADA DE TRABALHO NO SISTEMA BANCÁRIO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO À SAÚDE.

SANTOS – SP

2019

RICARDO BEZERRA DE OLIVEIRA

GESTÃO SUSTENTÁVEL DA JORNADA DE TRABALHO NO SISTEMA BANCÁRIO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO À SAÚDE.

Dissertação apresentada à Universidade Santa Cecília como parte dos requisitos para obtenção do título de mestre no Programa de Pós-Graduação em Direito da Saúde, sob a orientação da Dr. Rosa Maria Ferreiro Pinto.

SANTOS-SP

2019

Autorizo a reprodução parcial ou total deste trabalho, por qualquer processo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos.

344.04 de Oliveira, Ricardo Bezerra.

O51g Gestão sustentável da jornada de trabalho no sistema bancário e seus impactos no direito à saúde. / Ricardo Bezerra de Oliveira.

2019.

243 f.

Orientador: Dr. Rosa Maria Ferreiro Pinto.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Santa Cecília, Programa de Pós-Graduação em Direito da Saúde: Dimensões Individuais e Coletivas, Santos, SP, 2019.

1. Gestão Sustentável. 2. Trabalho. 3. Direito à Saúde. 4. Sistema Bancário. I. Pinto, Rosa Maria Ferreiro. II. Gestão sustentável da jornada de trabalho no sistema bancário e seus impactos no direito à saúde.

GESTÃO SUSTENTÁVEL DA JORNADA DE TRABALHO NO SISTEMA BANCÁRIO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO À SAÚDE.

Dissertação apresentada à Universidade Santa Cecília como parte dos requisitos para obtenção do título de mestre no Programa de Pós-Graduação em Direito da Saúde, sob a orientação da Dra. Rosa Maria Ferreiro Pinto.

BANCA EXAMINADORA:

_____

Profa. Dra. Rosa Maria Ferreiro Pinto (orientadora, Universidade Santa Cecília, Santos-SP).

_____

Prof. Dr. Marcelo Lamy (Universidade Santa Cecília, Santos-SP).

_____

Prof. Dr. Gustavo Henrique Justino de Oliveira (Universidade de São Paulo – USP)

_____

Prof. Dr. Carlos Roberto Husek (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC)

Data da Defesa: 27/09/2019

Resultado: Aprovado

AGRADECIMENTOS

Agradecemos, primeiramente, à Deus, todo poderoso e misericordioso, que nos deu condições de enfrentar os desafios, com bençãos sem medida. À Ti, ó Deus, toda honra e glória. Grande é o Senhor, suas grandes obras não tem fim.

À minha mãe Marina, serva do Senhor, a qual tenho muito orgulho de ser filho, pela sua bondade e por ter trabalhando muito para nos sustentar. Ao meu pai, Walter Marinho (in memoriam), pelo cuidado e por ter sido tão cuidadoso e amável comigo. À minha linda irmã Andressa Mayrara, por ser um exemplo de mulher de Deus, e por ter nos dado o nosso Davi, nossa felicidade. E, à minha tia, Maria José, que me ensinou os primeiros passos para o conhecimento.

Com muito carinho, agradecemos ao Profº Flávio Pereira, presente de Deus, pela cumplicidade, pela ajuda nos momentos bons e difíceis, sem o qual, esta conquista não faria sentido; Obrigado, Flávio, pelos embates metodológicos, acirrados, e por nos tornar uma pessoa mais humana e feliz com o seu toque de bondade.

Agradeço, também, à minha prima e irmã Luciana Batista (super-gêmea) pelos conselhos, pelas admoestações e por ter participado da construção deste trabalho, através de sua competência inigualável, e de seu grande exemplo de vida como serva de Deus. Seu carinho é essencial.

À nossa doce e inigualável Profª Dra. Rosa Maria Pinto, nossa orientadora, amiga e estrela de Deus, enviada para nos ajudar, com seu lindo sorriso, em cada passo, com competência e humanidade.

Ao querido Profº Dr. Marcelo Lamy, nossa fonte de sabedoria jurídica, pelo incentivo, por acreditar em nosso trabalho; e pelas belíssimas contribuições científicas e acadêmicas deste trabalho, desde as primeiras linhas do projeto, na qualificação até a defesa final.

Ao Profº Dr. Fernando Akaui que, com uma competência sem igual, conduz o Curso de Mestrado em Direito da Saúde com excelência e magnitude científico-jurídica. Um exemplo de profissional da justiça. Suas aulas serão inesquecíveis e incomparáveis.

Ao Profº Gustavo Justino, nossa referência na área do Direito, pela sua bondade e disponibilidade em participar de nosso processo, com contribuições belíssimas. Ao Profº Dr. Husek pela sua competência, presença e visão holística do direito.

À querida, doce e linda Layza Maciel, uma flor preciosa, no nosso jardim da amizade.

À nossas secretárias e estrelas do curso, Sandra e Imaculada, pela acolhida e pelo trabalho maravilhoso que fazem junto aos acadêmicos e ao Curso de Mestrado em Direito da Saúde.

RESUMO

A promulgação da Constituição Cidadã de 1988 é o marco temporal para a conquista e consolidação de direitos sociais e fundamentais relacionados ao trabalho digno (artigo 1º, incisos III e IV da CRFB/88), saudável, seguro (artigo 7º, inciso XXII da CRFB/88) e sustentável. O foco deste trabalho é avaliar a Gestão Sustentável da jornada de trabalho no Sistema Bancário, enquanto direito e política de saúde pública, levando em considerações as alterações da Reforma Trabalhista e os impactos para o direito à saúde do trabalhador, tendo por estudo de caso, em específico, o conglomerado econômico-financeiro Banco do Brasil S.A, numa espécie de compliance trabalhista. As normas e diretrizes relacionadas à duração e controle da jornada de trabalho são de ordem pública e impactam diretamente a saúde ocupacional. Numa revisão sistemática de literatura e à luz do método histórico-dialético, percebe-se que a Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho (com fundamento no artigo 170, inciso VI; 200, inciso VIII e 225, caput da CRFB/88), enquanto direito e política de saúde pública, preconiza a implantação de medidas de qualidade de vida, a melhora do clima organizacional e a construção ética das relações que permeiam os contratos de trabalho, visando corrigir as distorções laborais (agravos, lesões e acidentes profissionais) causadas pelas iniquidades sociais que atingem o trabalho do bancário, classe de trabalhadores quem mais sofrem com doenças relacionados ao Estresse Ocupacional, Síndrome de Burnout e lesões osteomusculares. O Banco do Brasil S.A. é uma sociedade de economia mista com espírito de governança pública, que tem por missão o desenvolvimento econômico e social do país, que deve investir, seja no eixo ambiental, educacional ou de assistência social, uma política empresarial de Responsabilidade Socioambiental, de forma sinérgica com seus funcionários, através da implementação, no âmbito da empresa, de Códigos de Ética e de Conduta, investimentos em formação cultural e continuada dos funcionários (respeito à diversidade cultural) e, também, com uma construção e implantação de Políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que promovem a saúde integral, dentro e fora do meio ambiente do trabalho, (artigo 200, inciso II da CRFB/88), seja através de um planejamento justo e humano da jornada de trabalho, por meio de sistemas eletrônicos e fidedignos de controle (artigo 7º, inciso XIII da CRFB/88), seja combatendo o estresse ocupacional e as lesões que, se não gerenciadas de forma preventiva, geram custos sociais, judiciais e previdenciários para toda a nação, numa verdadeira violação inconstitucional ao Direito à Saúde (artigo 196 e 198 da CRFB/88) do trabalhador.

Palavras-chave: Gestão Sustentável. Trabalho. Direito à Saúde. Sistema Bancário.

ABSTRACT

The promulgation of the Citizen Constitution of 1988 is the timeframe for the conquest and consolidation of social and fundamental rights related to decent work (Article 1, sections III and IV of CRFB / 88), healthy, insurance (Article 7, section XXII of CRFB / 88) and sustainable. The focus of this work is to evaluate the Sustainable Management of the working day in the Banking System, as a right and public health policy, taking into account the changes in the Labor Reform and the impacts on the worker's right to health, in particular, the economic-financial conglomerate Banco do Brasil SA, in a kind of labor compliance. The norms and guidelines related to the duration and control of the working day are of public order and directly impact the occupational health. A systematic review of the literature and in the light of the historic-dialectic method, it is noticed that the sustainable management of Working Time (based on article 170, paragraph VI, 200, section VIII and 225, introduction of CRFB / 88), while law and public health policy, advocates the implementation of measures of quality of life, improvement of the organizational climate and ethical construction of the relations that permeate the work contracts to fix labor distortions (diseases, injuries and accidents) caused by social inequities that affect the work of the bank, the class of workers who suffer most from diseases related to Occupational Stress, Burnout Syndrome and musculoskeletal injuries. Bank of Brazil SA is a mixed-economy corporation with a public-governance spirit, whose mission is the economic and social development of the country, which must invest, whether in the environmental, educational or social assistance axis, a corporate social responsibility policy , in a synergistic way with its employees, through the implementation, within the company, of Codes of Ethics and Conduct, investments in cultural and continuous training of employees (respect to cultural diversity) and also with the construction and implementation of Policies Quality of Life at Work (QWL) that promote integral health, both inside and outside the work environment, (article 200, section II of CRFB / 88), or through fair and (Article 7, section XIII of CRFB / 88), whether it is combating occupational stress and injuries that, if they do not preventive measures, generate social, judicial and social security costs for the whole nation, in a true unconstitutional violation of the Right to Health (article 196 and 198 of the CRFB / 88) of the worker.

Keywords: Sustainable Management. Job. Right to Health. Banking System.

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1: Protótipo Eletrônico de Registro de Ponto 68
Imagem 2: O Sistema de Informações do Banco do Brasil S.A. - SISBB 80
Imagem 3: Intranet Corporativa do Banco do Brasil S.A. 82
Imagem 4: Plataforma GAM – aplicativo de suporte à área negocial e de atividades administrativas 83
Imagem 5: O cartão magnético Vale Cultura. 168

LISTA DE QUADROS E GRÁFICOS

Gráfico I: Taxa de mortalidade e incidência de aposentadoria por invalidez permanente (2004-2014 por 100 mil vínculos). 198

Gráfico II: Números de afastamentos causados por doenças profissionais – (2004 a 2014 – em números absolutos) 200

Gráfico III: Número de notificações de agravos relacionados ao trabalho (2007 a 2014 – em mil notificações). 201

Gráfico IV: Taxa de mortalidade e de incidência de aposentadoria por invalidez permanente por tipo de vinculo (2004 – 2014 por 100 mil vínculos) 202

Gráfico V: Classificação das 20 ocupações com mais desligamentos por aposentadoria decorrente de doença profissional em 2014 (em números absolutos e por 100 mil vínculos). 203

Gráfico VI: Classificação das 20 atividades econômicas com maior número de afastamentos por doença ocupacional em 2014; 2007 a 2014 (em números absolutos) 204

Gráfico VII: Classificação das 20 atividades econômicas com maiores incidências de doenças ocupacionais no ano de 2013 (por mil vínculos) 205

Gráfico VIII: Macrocategorias apontadas como maiores causadoras de doenças profissionais, na percepção dos bancários e dos profissionais de saúde do trabalho (entre 2009-2017) 206

Gráfico IX: Sobrecarga de trabalho na função de Caixa (entre 2009-2017) 207

Gráfico X: Agravos ocupacionais mais frequentes em bancários (entre 2009 e 2017) .. 207

Gráfico XI: Orçamento total desembolsado, em bilhões, com Saúde, Educação e Segurança – entre 2011 e 2017 209

Quadro XII: Preocupação das indústrias e empresas do setor privado com a Saúde e Segurança do Trabalho – na visão dos Empregadores 210

Gráfico XIII : Média de horas trabalhadas por ano em estatais (1950 a 2014) 211

Gráfico XIV: Quantidade de minutos de pausas no trabalho 212

Gráfico XV: Ritmo de trabalho 213

Gráfico XVI: Sensação Física ao final da Jornada de Trabalho 213

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 11

1 O DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL À JORNADA DE TRABALHO: UMA ABORDAGEM À LUZ DO REGRAMENTO JURÍDICO-CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL 19

1.1 A lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e a sua ameaça aos direitos sociais: alterações, impactos e consequências para a Jornada de Trabalho 32

2. A GESTÃO ESTRATÉGICA DA JORNADA DE TRABALHO E SUA ARQUITETURA JURÍDICO-CONSTITUCIONAL 43

2.1 O Sistema de Informações do Banco do Brasil – SISBB como instrumento e paradigma de gestão sustentável da jornada de trabalho para o Sistema Bancário 64

3. A GESTÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO DIREITO E POLÍTICA DE SAÚDE PÚBLICA NO SISTEMA BANCÁRIO NACIONAL 85

3.1 As iniquidades sociais e de saúde na gestão da jornada de trabalho: consequências para a saúde e segurança do trabalhador. 105

3.2 As políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Banco do Brasil S.A.: uma abordagem à luz do direito à saúde 111

3.3 As políticas públicas de saúde e segurança no trabalho: abordagens à luz das disposições da Organização Internacional do Trabalho (OIT). 115

3.4 O trabalho do bancário e a sua qualidade de vida: denominação, natureza jurídica e enquadramento funcional 138

4. O DESAFIO DA GESTÃO SUSTENTÁVEL NO SISTEMA BANCÁRIO COMO DIREITO E POLÍTICA DE SAÚDE PÚBLICA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO 161

4.1 Sustentabilidade e a promoção da cultura enquanto pressupostos para o bem-estar social no trabalho 165

4.2 A Gestão da Ética no ambiente empresarial: o Código de Ética e de Normas de Conduta dos funcionários do Banco do Brasil S.A. 168

4.3 O processo de prorrogação da jornada de trabalho e seus impactos para a saúde e segurança do trabalhador: o novo marco jurídico-legal advindo da Reforma Trabalhista 174

4.4 A gestão por Stress e as doenças ocupacionais do trabalho: causas e consequências para a saúde do trabalhador bancário 188

CONCLUSÃO 215

INTRODUÇÃO

A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é o marco temporal para a consolidação dos direitos sociais (artigo 6º da CRFB/88), fundamentais e humanos: como a dignidade (artigo 1º, inciso III), o direito à Saúde no Trabalho (170, inciso VI), no meio ambiente ecologicamente equilibrado (artigo 225, *caput*), a proteção à vida (artigo 5º, *caput*) e o direito ao valor social do trabalho (artigo 1º, inciso IV) como bens jurídicos indisponíveis e que irradiam – enquanto mandamentos de otimização constitucional – todas as leis, decisões e políticas públicas estatais. Preconiza, então, a Carta Magna de 1988 no artigo 6º que:

> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 2019)

Para Fialho e Oliveira (2018), o Direito à saúde é indispensável à vida plena e está conectado ao rol dos demais direitos sociais construído e desenvolvido através das políticas públicas, que são ações governamentais que objetivam a prevenção e combate aos diversos agravos e doenças em geral, inclusive no meio ambiente do trabalho. Como direito social magno previso no artigo 196 da Constituição Cidadã, depreende-se que:

> Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988).

Assim, a saúde na jornada de trabalho se materializa através de ações concretas e estratégicas para a eliminação ou redução dos riscos ambientais e estruturais que podem ocorrer durante esse tempo à disposição do Empregador, através de ações e serviços materializados sejam através de políticas públicas específicas de Estado, Governo ou do próprio setor privado (com o poder de alterar a realidade e a vida de muitos beneficiários, dentre eles, destacamos, a classe trabalhadora).

Os serviços de saúde, no trabalho, são de relevância e interesse público ainda que desenvolvidos em parceria com o Setor Privado (financeiras, corretoras, bancos e conglomerados econômicos que perfazem o sistema bancário nacional). Nessa linha, o artigo 197 da Carta Magna de 1988 alerta para a questão da promoção da saúde:

> Art. 197. São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado (BRASIL, 1988).

Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), condições adversas para a duração e jornada do trabalho poderão ser sentidas pelos trabalhadores do Brasil e seus direitos, historicamente conquistados, como sáude, proteção e integridade física poderão sofrer restrições, flexibilizações e mudanças de magnitude jamais vistas pelos doutrinadores, juristas e profissionais da Saúde e Segurança do Trabalho, impactando gradiosamente na Gestão dos contratos de trabalho, nas negociações entre empregados e trabalhadores, na representação sindical dos mesmos.

Essas práticas fazem com que a relação Capital e Trabalho torne-se mais uma vez o palco para grandes conflitos e desafios advindos da Gestão da vida dos trabalhadores, considerado, até então, sujeito detentor de direitos e garantias fundamentais do trabalho (artigo 7º da CRFB/88 que elenca, de forma exemplificativa, alguns direitos sociais trabalhistas conexos com o tema da duração do trabalho). Assim:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (...) (BRASIL, 1988).

Contudo, é preciso asseverar que, todas as normas acerca da gestão, controle e prorrogação da jornada de trabalho - que envolvem o tema de duração do trabalho e que poderão sofrer restrições e alterações engendradas pela Reforma Trabalhista - estão dentro da temática envolvendo a Saúde, Segurança e Medicina do Trabalho (temas estratégicos e de saúde pública).

As empresas do setor privado, incluídas aí, as pertencentes ao Sistema Bancário Nacional precisam estar adequados às normas de Segurança e Saúde no Trabalho. Nesse contexto, segundo a Norma Regulamentadora NR-4.1 da Portaria do Ministério do Trabalho de nº 3214 de 08 de junho de 1978:

> As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho (BRASIL, 1983).

Portanto, sua configuração jurídico-constitucional reveste-se de uma indisponibilidade quase que absoluta por estarem relacionados a direitos fundamentais igualmente supremos como a vida, dignidade e integridade física.

Portanto, a Constituição Federal confere, no que diz respeito a duração do trabalho, “direitos de ordem pública, impedindo as partes de renunciarem, transacionarem, ou dispor de qualquer benesse que a lei tenha conferido ao empregado” (CASSAR, 2017, p.602). A Gestão Sustentável e a valorização do trabalhado digno são conquistas dos trabalhadores por meio das lutas de classe – insculpidas no artigo 225, caput, da CRFB/88, através do princípio do Desenvolvimento Sustentável - dos movimentos sociais, que a história do capitalismo, aqui delineada, registrou.

A Gestão do contrato de trabalho – seja tradicional, estratégica ou a sustentável – encontra amparo legal nos poderes gerais do Empregador encontrados no artigo 2º do Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943 – a Consolidação das Leis Trabalhistas – que assim dispõe, em seu artigo 2º, que “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, **admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço** (BRASIL, 1943).

A Gestão dos temas relacionados à Jornada de Trabalho – como uma das obrigações do Empregador - encontra fundamento jurídico-legal, dentre outros, também no artigo 71, prelecionando que:

> Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

A Gestão Sustentável da jornada de trabalho, é de todas as formas, estratégica, para a questão do aumento das demandas judiciais, acidentes profissionais, acesso a benefícios previdenciários e aos serviços de saúde, temas de Saúde e Segurança do Trabalhador.

Na perspectiva de gestão da jornada de trabalho e na aquisição de direitos, abordar-se-á, também, os grandes desafios que os empresários do sistema bancário, por determinação constitucional e legal têm de encarar e considera, segundo Fialho e Oliveira (2018), o trabalhador como integrante e protagonista mais precioso para a empresa e para o processo produtivo, garantindo seus direitos, seu desenvolvimento profissional e cultural,

valorizando no bojo do contrato de trabalho questões estruturantes da Gestão Sustentável do Trabalho como a ética, alteridade, a preocupação com os recursos ambientais e os problemas advindos, também , da Gestão por Stress.

Para Fialho e Oliveira (2018), o Direito à Saúde, nos moldes do art. 198 da Constituição Federal, deve ser promovido em todas as esferas governamentais de forma intersetorial e articulada e deve ser promovido, também, de forma descentralizada com a participação de todos os atores e agentes sociais envolvidos.

Dentre eles, segundo Lamy e Oliveira (2018), destacamos: o Estado, a comunidade, Empresas Públicas e Privadas; através das discussões nas conferências e audiências públicas como concretização do direito à democracia, liberdade de expressão e participação social, pois assim “foram sendo arquitetados os direitos sociais, com o claro e inequívoco intuito de incrementar a qualidade de vida dos indivíduos” (MASSON, 2016, p.283), sobretudo no mundo do Trabalho.

A Gestão Sustentável tem por diretriz a humanização dos serviços de saúde oferecidos ao trabalhador, durante a jornada de trabalho, pois conforme o citado artigo:

> Art. 198. As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes: I - descentralização, com direção única em cada esfera de governo; II - atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais; III - participação da comunidade (BRASIL, 1988).

O direito ao trabalho digno, saudável e pleno é um direito fundamental de segunda dimensão que integra o princípio da dignidade da pessoa humana, mandamento constitucional e fundamento insculpido no artigo 1º da Carta Magna de 1988 e que serve de norte para o art.º 5º e 6º da CRFB/88, que precisa ser promovido, estimulado e protegido em qualquer esfera de trabalho, seja ela empresarial ou não, pois tais medidas são de ordem pública, indisponíveis e inerente à função estatal de promover a Saúde e Segurança do Trabalho.

A convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, no plano internacional, obriga a todos os países acreditados que no seio das organizações implantem obrigações ao empregador e ao trabalhador para a promoção da saúde e segurança no trabalho.

É preciso asseverar que “o tema da jornada ganhou importância ainda mais notável, ao ser associado à análise e realização de política de saúde no trabalho” (DELGADO, 2018, p. 974). Como mandamento constitucional, o Sistema Único de Saúde, deverá participar e

colaborar, de forma intersetorial, com a implementação de políticas de Gestão Sustentável no meio ambiente do trabalho em parceria com o Setor Privado, aqui representado pelo Sistema Bancário Nacional. É o que se depreende do artigo 200 da Carta Magna de 1988:

> Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1988).

A temática da Segurança, da Gestão Sustentável e da ética no trabalho devem ser valorizadas todos os dias por gestores e seus colaboradores, devido a sua relevância para enfrentamento de problemas de saúde, devendo ser praticada por todos os agentes públicos ou privados com relação a própria saúde, direito social, muitas vezes esquecido no seio das organizações.

As empresas financeiras, sobretudo os bancos, devem, muito mais, adotarem e implementarem as práticas de segurança no trabalho, devido ao ambiente estressante, competitivo, pautado em cobranças e metas que esta pesquisa demonstrará.

É preciso asseverar que os índices de acidentes de trabalho são grandes e crescentes, sobretudo, no ambiente corporativo das empresas financeiras e bancárias, como o será, aqui, delineado.

Por isso**, o objeto** deste trabalho é avaliar a gestão sustentável da jornada de trabalho no Sistema Bancário, enquanto direito e política de saúde no âmbito da jornada de trabalho, levando em considerações as alterações da Reforma Trabalhista.

A Gestão Estratégica da Saúde e Segurança no trabalho e as vantagens competitivas que essa prevenção traz para as empresas, não apenas financeiramente falando, mas também pensando-se na questão social, ambiental e cultural, são de extrema importância para o sistema de garantia de direitos sociais, e precisam ser avaliadas, mensuradas e acompanhadas no meio ambiente do trabalho, para que as políticas públicas de saúde do trabalhador sejam promovidas, expandidas e aplicadas de forma intersetorial no ambiente das organizações.

O Sistema Bancário, por integrar a Ordem Econômica, deverá seguir os preceitos humanos e de proteção ambiental, conforme o artigo 170, inciso VI:

> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; (BRASIL, 1988).

O objetivo geral desta pesquisa foi avaliar a Gestão Estratégica e Sustentável da jornada de trabalho no Sistema Bancário e seus impactos para o Direito à Saúde, com o

advento da Reforma Trabalhista, tendo por **estudo de caso** e paradigma o Banco do Brasil S.A.

Além disso, **como objetivos específicos**, este trabalho buscou caracterizar as políticas de Sustentabilidade e promoção do direito à Saúde para a redução dos agravos e doenças ocupacionais em virtude da jornada de trabalho, levando em considerações os diplomas normativo-constitucionais, legais e convencionais; identificar as consequências e condições adversas negativas das más práticas em Gestão para a Saúde e Segurança no Trabalho no Sistema Bancário.

Esta pesquisa, portanto, é **de cunho descritivo-explicativa** porque analisou-se, observou-se, registrou-se e classificou-se os fatos sociais que permeiam a história do capitalismo, as lutas de classes e os efeitos da Gestão sustentável da jornada de trabalho, através de uma descrição de determinado fenômeno jurídico-legal.

Recorreu-se à pesquisa histórico-jurídica onde se busca recortar, por meio da historiografia, os fatos históricos da Sustentabilidade como paradigma para a educação e gestão da ética no trabalho.

Dentre as instituições bancárias que fazem parte do Sistema Bancário e Financeiro brasileiro – para análise da Gestão Estratégica e Sustentável da jornada de trabalho, com os impactos advindos da Reforma Trabalhista – selecionou-se – como **estudo de caso** e paradigma para as demais instituições - o primeiro e o maior conglomerado econômico-financeiro e público do país – ora denominado Banco do Brasil S.A (em razão de seu valor e de sua posição estratégica para o progresso econômico e social do país) que **foi o universo desta pesquisa.**

O método de análise da pesquisa, foi o método histórico-dialético onde o fator econômico e o social enfrentam-se numa ponderação de valores explicitando, assim, as categorias do Direito Social e Trabalhista.

Desta forma, sob o ângulo do choque de interesses entre os detentores dos meios de produção de um lado e os trabalhadores de outro é que iremos problematizar a temática da Gestão Sustentável da jornada de trabalho enquanto direito e política de saúde pública dos trabalhadores.

O embate de ideias que a história registrou, nas lutas de classes, bem como a sede de lucratividade e eficiência do empregador que milita contra a hipossuficiência dos trabalhadores na luta por dignidade no trabalho, condições dignas e segurança, será o palco para as discussões acerca da Gestão Estratégica e Sustentável no meio ambiente do trabalho.

Com relação ao método procedimental de coleta de dados, que irá subsidiar as informações da pesquisa, recorreu-se a referenciais teóricos e fontes documentais, **numa revisão sistemática de literatura** que se faz necessária em virtude de grandes alterações legislativas e jurisprudenciais que o Direito do Trabalho passou com o advento da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

Utilizaremos as lições doutrinárias que irão fundamentar e subsidiar a pesquisa, através de obras indispensáveis para a construção do marco teórico deste trabalho no campo do Direito do Trabalho, da Saúde e da Educação Ambiental podendo-se destacar, dentre outros: Abelha (2017), Delgado (2018); Correia (2019); Moraes (2018), Masson (2017) e Chiavenato (2014), que trazem importantes conceitos e discussões sobre a problemática social, jurídica e educacional para Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho.

Além disso, recorreu-se à julgados específicos dos tribunais do trabalho (TST e TRT'S) e da corte de interpretação constitucional (STF) e, também, a Notas Técnicas Conjuntas exaradas pelas Associações de Magistrados, Procuradores e Auditores Fiscais do Trabalho, analisando-se a constitucionalidade, legalidade, legitimidade e as alterações (relacionadas ao meio ambiente laboral, ética, pagamentos de horas extras e saúdes ocupacionais) advindas da Reforma Trabalhista para a Gestão Sustentável dos contratos de trabalho percebidas nos documentos oficiais apresentados e publicados pelo Banco do Brasil S.A. de acesso ao público em geral.

O processo de avaliação da Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho do Sistema Bancário foi mensurado tendo por base e paradigma, o teor jurídico-social de documentos oficiais do banco que envolvem a matéria em questão: Código de Ética e de Normas de Conduta, estatísticas oficiais da Previdência Social sobre a instituição financeira, as Instruções Normativas Internas, Código de Normas e Procedimentos de atuação do Banco do Brasil ICVM 505, Proposta Político Pedagógica para atuação em Gestão de Pessoas, Editais de Seleção e Recrutamento, Estatutos Jurídicos do Banco e outros documentos oficiais.

Esses diplomas e documentos são de domínio público e de acesso amplo e irrestrito, que o Banco do Brasil S.A disponibilizou em suas plataformas digitais, no cotejo com outros documentos que trazem, em seu bojo, a problemática e as determinações da Gestão Sustentável, numa espécie de *compliance* trabalhista.

Assim, analisou-se se de fato o Banco do Brasil, representando neste trabalho o Sistema Bancário Nacional, – enquanto integrante da administração pública indireta – segue os desígnios da Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho através da análise dos

fatos descritos nesses documentos oficiais e institucionais. Fizemos, portanto, o levantamento, a leitura e a análise destes documentos encontrados ao longo da pesquisa; extraímos os elementos significados e pertinentes à problemática da Gestão Sustentável e à Saúde dos Trabalhadores e analisamos os respectivos dados e resultados na perspectiva do Direito à Saúde (artigo 6º, 196, caput e 200 da CRFB/88), das Políticas e diretrizes internacionais da Organização Internacional do Trabalho quanto à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho.

O meio ambiente ecologicamente equilibrado, saudável e que produz qualidade de vida no trabalho – base da Sustentabilidade e do Desenvolvimento Sustentável - estão previstos de forma expressa no artigo 225, caput, da CRFB/88 (alertando para a natureza jurídica da proteção ambiental, para as hipóteses de responsabilização pelos danos à saúde no meio ambiente e trazendo a questão da Educação Ambiental como princípio a ser aplicado dentro da jornada de trabalho), que assim dispõe:

> Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá- lo para as presentes e futuras gerações. § 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público: V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente; VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente; § 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados (BRASIL, 1988).

O método procedimental de análise desses dados foi o Desenho de Investigação Qualitativa pois será analisado o teor jurídico-social e os aspectos formais e materiais dos documentos oficiais encontrados de forma crítica, dialógica, avaliando se, de fato, sob o ponto de vista formal e jurídico, o Banco do Brasil S.A. atende às diretrizes da Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho em face do ordenamento jurídico vigente e das políticas internacionais de Saúde no trabalho.

1 O DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL À JORNADA DE TRABALHO: UMA ABORDAGEM À LUZ DO REGRAMENTO JURÍDICO-CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL

Segundo Pinto e Oliveira (2018), delineando-se a história do Direito Constitucional do Trabalho verificamos que, do ponto de vista científico e jurídico estruturante, a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é o marco temporal para o surgimento da constitucionalização de todos os institutos, regras e princípios específicos do Direito do Trabalho como os da proteção, da primazia da realidade e da condição mais benéfica. Com o surgimento do Estado Social e Democrático de direito consolidado na Carta Magna de 1988, ainda que sua semente fora outrora lançada na Carta Constitucional de 1934 com suas lacunas e insuficiências conceituais, o Direito do Trabalho ganha reforço e garantias constitucionais.

Com relação a posição topográfica e constitucional do Direito do Trabalho, a Carta Magna Cidadã de 1988, traz em seu Título II, ora denominado “Direitos e Garantias Fundamentais”, no Capítulo II, os “Direitos Sociais”, disciplinados, ainda que de forma exemplificativa, nos artigos 6º, 7º e 11, direitos, portanto, positivos– conquistados e exigidos -, e que, na visão de Pinto e Oliveira (2018), consolidam-se em face da inércia do Estado em se garantir trabalho digno, moradia, meio ambiente equilibrado e saúde para todos. Esse rol de direitos surge como “prestações positivas do Estado, que deverá implementar a igualdade jurídica, política e social entre os sujeitos que compõe o desnivelado tecido social” (MASSON, 2017, p. 281).

Falamos assim, que esses direitos estão de forma exemplificativa, pois outras garantias fundamentais relacionadas ao trabalho estão espalhadas ou difundidas na maioria dos artigos da Constituição, ora de forma implícita ou explícita. Além disso, esta lista de direitos não impede ou não exclui outros a que o Brasil, enquanto Estado Soberano, os ratificar em sua órbita internacional. Os direitos sociais são direitos prestacionais que exigem uma atuação positiva do Estado como forma de correção das desigualdades sociais e regionais como a fome, miséria, desemprego e falta de habitação, que aniquila, historicamente, a vida e a dignidade de pessoas que estão – socialmente e economicamente - marginalizadas, excluídas ou desamparadas. Os direitos sociais são, nessa perspectiva, aqueles relacionados com o trabalho, o seguro social, a subsistência, o amparo à doença e a velhice. (MORAES, 2018, p. 45). Portanto, como direitos sociais e fundamentais vinculados, inclusive ao trabalho, a Carta Magna de 1988 dispõe que:

> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
>
> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.
>
> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (BRASIL, 1988).

São reflexos desses direitos e garantias fundamentais, encontrados no regramento jurídico-constitucional, a elevação do princípio da dignidade da pessoa humana como substrato básico e fundamento de todos os demais direitos, irradiando, pois, o ideário e construto máximo do Direito do Trabalho que é o trabalho digno, pleno, seguro e sustentável. Esses direitos são concretizados por meio de ações estatais e políticas públicas que exigem um ciclo democrático de criação, implementação e fiscalização para que suas diretrizes sejam efetivamente concretizadas. Isso ocorre porque os direitos sociais traduzem-se, muitas vezes, em políticas públicas e porque são “dependentes de intervenção estatal e destinados a garantir amparo e proteção social aos mais fracos e mais pobres” (MASSON, p.281, 2017), inclusive, o trabalhador, que é a parte mais fragilizada e empobrecida na relação de trabalho necessita de apoio e de amparo social por parte do Estado para que se atenue – ainda que de forma lenta e progressiva – as iniquidades perpetradas pelo sistema capitalista opressor. Por isso, o direito ao trabalho digno, a uma jornada sustentável e controlada, a um meio ambiente do trabalho seguro, salubre e equilibrado, salário justo e novas e melhores condições de trabalho são reflexos de direitos sociais relacionados à saúde, à segurança e a vida no trabalho que formam o eixo de proteção constitucional dos direitos dos trabalhadores.

Além disso, os ideais de justiça social, reflexo e fundamento dos direitos sociais no âmbito do contrato de trabalho, apontados acima, impedem todas as arbitrariedades no seio contratual que podem ser perpetradas pelo Empregador que objetiva, na maioria dos casos, lucratividade acima de tudo e de todos. A busca pela conquista do pleno emprego com as garantias de estabilidade, em casos específicos, proteções contra a despedida arbitrária e sem justa causa e da vedação ao retrocesso legal são exemplos iniciais de

como se frear a sede voraz de lucratividade em detrimento da saúde e da segurança do trabalhador. São as sementes do “constitucionalismo social, que significa a inclusão, nas Constituições, de disposições pertinentes à defesa dos interesses sociais, inclusive direitos trabalhistas” (GARCIA, 2018, p.23), que brotam com a nova Constituição Cidadã de 1988 que objetiva garantir o trabalho digno, o pleno emprego, a celeridade nas resoluções das demandas trabalhistas, a cobertura e a assistência em casos de acidentes do trabalho e de doenças profissionais, a proteção contra a despedida arbitrária e sem justa causa, a proteção coletiva do trabalhador entre outras conquistas sociais relacionadas ao trabalho e sua duração.

Além disso, a liberdade e a interveniência sindicais, como garantia de defesa coletiva dos direitos trabalhistas, nas tratativas entre sindicados e entre sindicatos e empresa, marcam o engrandecimento do Direito Coletivo do Trabalho, como ramo especializado na criação de novas e melhores situações jurídicas para o trabalhador, através das disposições dos acordos e convenções coletivas de trabalho que devem sempre estabelecer novas e melhores condições de trabalho, remuneração e segurança para toda a categoria de trabalhadores. Conforme artigo 7º da Carta Magna de 1988:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (BRASIL, 1988).

Outro marco teórico que caracteriza o Direito Constitucional do Trabalho, é a possibilidade constitucional, segundo Novelino (2019), de inserção de normas internacionais, com o status de supralegalidade, em nosso ordenamento jurídico, desde que o Poder Executivo e o Legislativo sigam o devido processo constitucional legal preconizado na Carta Magna de 1988, não aprovando, assim, medidas legislativas que possam restringir – materialmente e formalmente – os direitos sociais historicamente conquistados em face de direitos exclusivamente de ordem econômica ou com pseudo discursos e com argumentações não convincentes e desprovidas de conteúdo axiológico, sob o pretexto de se alcançar, com essas medidas, “modernizações das normas trabalhistas”, “simplificações” ou “informalização” dessas normas, discursos esses que prevalecem na ordem neoliberal . Os direitos humanos do trabalhador, que forem aprovados pelo Congresso Nacional, podem obter, assim, status de emenda constitucional ou de norma jurídico supralegal, o que garante a máxima eficácia e efetividade sobre qualquer disposição normativa inferior que tente – de forma inconstitucional e arbitrária -

abolir direitos fundamentais do trabalhador alicerçados na arquitetura constitucional e internacional maior. Portanto:

> Com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, os tratados e convenções dessa natureza, desde que aprovados por três quintos dos membros da Câmara e do Senado, em dois turnos de votação, passam a ser considerados equivalentes às emendas constitucionais (CF, art. 5º, §3º).11 Não há óbice a que os incorporados antes da promulgação da referida Emenda sejam submetidos à nova votação no Congresso Nacional, a fim de serem aprovados com o quórum qualificado. Nesse caso a legitimidade para iniciar ~ processo legislativo deve ser a mesma prevista para ~ propositura de emendas, aplicando-se, por analogia, o disposto no artigo 60, incisos I a III, da Constituição. No estágio atual, os tratados e convenções internacionais possuem três níveis hierárquicos distintos: I) os de direitos humanos, se aprovados em cada casa do Congresso Nacional em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros sã~ equivalentes às emendas constitucionais (CF, art. 5º, § 3º); II) os de direitos humanos aprovados pelo procedimento ordinário (CF, art. 47) possuem status supralegal; III) os demais ingressam no ordenamento jurídico brasileiro com força de Lei ordinária. (NOVELINO, 2019, p. 307).

Para Moraes (2018), esses diplomas normativos internacionais já incorporados no Brasil ainda carecem de aplicação imediata e de instrumentos políticos e jurídicos de aplicação. É preciso que haja, portanto, uma decisão política fundamental e força de vontade para alinhar as questões orçamentarias com planos e projetos que inclusive promovam o direito digno ao trabalho, que conceda incentivos fiscais para empresas que aumentarem seus quadros de trabalho com empregos dignos, rigor das fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego, atuação conjunta das Procuradorias do Trabalho e os Chefes do Executivo Estadual e Municipal no combate ao trabalho escravo, infantil ou degradante. Esta incorporação de direitos no ordenamento jurídico interno garante a:

> (...) elevação de importância de diplomas internacionais concretizadores de plena eficácia dos direitos humanos fundamentais, por meio de normas gerais internacionais tuteladoras de bens da vida primordiais (dignidade, vida, segurança, liberdade, honra, moral, entre outros) e previsões de instrumentos políticos e jurídicos de implementação dos mesmos em face de todos os Estados Soberanos (MORAES, p.93, 2018)

Ainda convém lembrar que, essa inserção de normas advindas das convenções da Organização Internacional do Trabalho, marcam o surgimento do Direito Internacional do Trabalho que garante, em seu sistema protetivo, que os Estados Soberanos cumpram as disposições mínimas de proteção do trabalho em seu ordenamento jurídico pátrio. Outros fatos históricos também marcam o desenvolvimento deste ramo internacional na tentativa de padronizar, assegurar e promover os direitos sociais conexos com o Direito do Trabalho como saúde, educação e assistência social que também são prioridades nos textos destas disposições e estão, transversalmente, ligados às condições ambientais e estruturais do trabalho. Em 1919, a Organização Internacional do Trabalho é instituída e a mesma é:

> (...) parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como objetivo promover a justiça social. Ganhadora do Prêmio Nobel da Paz em 1969, a OIT é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 183 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização (LIMA, 2018).

Em 1944, amplia-se a natureza e a extensão das normas sociais através da Declaração da Filadélfia. E em seguida, a tão desejada e esperada consolidação de todos os direitos humanos, até então presos em discursos de revolução, assumem um caráter formal, culminando com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948. É importante salientar que, com relação a jornada de trabalho e sua gestão, a primeira Constituição a tratar de tais limitações foi a do México de 1917, pois:

> O seu artigo 123 estabelecia: a jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais (GARCIA, 2018, p.23).

Ainda, sobre a história do Constitucionalismo do Trabalho no mundo, registramos, também, a Constituição da Alemanha de 1917 que foi a primeira a insculpir os direitos coletivos do trabalho como forma de melhorias salarias e avanços na qualidade de vida do obreiro. É o que se percebe quando esta constituição traz alguns direitos inéditos, dentre eles:

> (...) a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; o direito a um sistema de seguros sociais; o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como a representação dos trabalhadores na empresa (GARCIA, 2018, p.23).

Para Masson (2017), foi no contexto de lutas e grandes embates travados pelos movimentos sociais e pela classe trabalhadora através das organizações sindicais, ainda que em desenvolvimento e fortalecimento, que se exigiu do Estado este pacto mínimo de direitos traduzindo-se ao mesmo tempo em avanços e segurança no que tange a condições mínimas e dignas de subsistência ao trabalhador. Esses limites de jornada e garantias mínimas de remuneração e condições de trabalho, são o ponto de partida para se compreender o caráter constitucional que este ramo jus laboral se revestiu em sua roupagem normativa e que representam, na verdade, as sementes para a construção de conceitos jurídicos mais modernos e complexos como os relacionados à Gestão Sustentável do Trabalho.

Segundo Fialho e Oliveira (2018), o Direito do Trabalho, é o ramo do direito privado, com a peculiaridade de, entre suas normas de natureza privatista, contemplar disposições estatais de ordem pública que disciplinam o comportamento social entre empregador e trabalhador nas mais variadas configurações de contrato de trabalho. Sua natureza jurídica privada se dá por conta de princípios específicos como os da liberdade contratual e a autonomia de vontade que permeiam os contratos de trabalho, pois as partes estariam livres para ajustar a natureza, extensão e condições do contrato de trabalho desde que, observem, as disposições constitucionais, legais e regulamentares atinentes a matéria. Os sujeitos da relação de emprego (espécie) que serve de paradigma para a aplicação das normas de Direito do Trabalho, encontram-se insculpidas no artigo 2º e 3º da CLT:

> Art. 2º - Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.
>
> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

Ocorre que, historicamente, vislumbrou-se uma cadeia de explorações, fraudes, negações de direitos e arbitrariedades nessa liberdade de negociação, o que fez com que o Estado, através de suas disposições constitucionais e normativas, estabelecesse um conjunto mínimo de direitos, limites e seguranças que obrigatoriamente deveriam permear os contratos de trabalhos, como forma de limitação dessa autonomia, muitas vezes, disfarçada pelas imposições e arbitrariedades do Empregador. Portanto verificamos que “o Estado deixa seu estado de abstenção e a passa a intervir nas relações de trabalho, impondo limites à liberdade das partes para a proteção do trabalhador” (GARCIA, 2018, p.23).

Através de institutos, princípios, regras e disposições de ordem supralegal e internacional, a vida do empregador e trabalhador se desenvolvem no tecido sócio econômico das relações jus laborais. Nessa perspectiva, ainda convém lembrar que, o Direito do Trabalho “é o conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador” (DELGADO, 2018, p. 46). Os princípios como o da proteção, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, que são específicos do Direito Laboral, servem para

consagrar a proteção integral aos direitos sociais do trabalhador. Esses direitos sociais “são normas de ordem pública, com a característica de imperativas, invioláveis, portanto, pela vontade das partes contraentes da relação trabalhista” (MORAES, 2018, p.164).

Este ramo jurídico-laboral surge com a principal finalidade de tentar reequilibrar a desigualdade jurídica entre o Empregador (detentor dos meios de produção, explorador da mão de obra e parte mais forte na relação de trabalho) e o Trabalhador (aquele que necessita se engajar nos meios de produção entregando sua energia de trabalho em troca de remuneração para sua subsistência). Além disso, o Direito do Trabalho surge com o grande desafio de – através de suas normas imperativas, de ordem pública e de observância obrigatória - melhorar as condições de vida do trabalhador no âmbito do contrato de trabalho como novos direitos individuais e coletivos (como os da gestão sustentável, governança corporativa, vedação ao retrocesso e primazia da realidade) e, sob o viés econômico, garantir segurança jurídica e estabilidade financeira no que tange às verbas salariais. Desta forma, o ramo jurídico jus laboral tem por principal finalidade a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica” (DELGADO, 2018, p.54).

É importante frisar essa questão, pelo fato de que qualquer reforma, alteração, mutação ou construção jurisprudencial só são permitidas para ampliar, melhorar e promover os direitos trabalhistas, reflexos de limitações principiológicas como as da dignidade do trabalhador, vedação ao retrocesso, segurança jurídica e indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que serão ainda delineados no decorrer deste trabalho. É preciso asseverar, ainda, que todos os direitos insculpidos na órbita constitucional e internacional servem para “atenuar as distorções socioeconômicas inevitáveis do mercado e sistema capitalistas” (DELGADO, 2018, p.58) que geram, exatamente, as iniquidades sociais do trabalho, pois a Gestão Sustentável apregoa, frontalmente, o combate a essas más práticas em gestão empresarial, melhorando – com suas diretrizes e determinações – os determinantes sociais do trabalho, gerando, consequentemente melhoria na qualidade de vida e saúde do trabalhador.

É função do Estado, portanto, concretizar o Direito Constitucional do Trabalho, através de suas políticas públicas e ações delineadas no Direito Laboral, fazendo com que o gerenciamento do contrato de trabalho acompanhe a modernidade, o fluxo intenso de informações e o surgimento de novas tecnologias. É do Estado a “responsabilidade pela concretização destes direitos” (MASSON, 2017, p. 283).

De acordo com Delgado (2018), o surgimento de novas práticas empresariais deve contribuir para a dinamicidade, eficiência e inteligência na gestão da jornada de trabalho. Por outro lado, essas fórmulas mais eficientes devem sempre assegurar o respeito ao trabalhador, assim como levar em consideração a criatividade e a participação dos mesmos nas tratativas diárias, cumprindo-se assim o princípio da participação democrática e transparência das relações jurídicas.

Com relação à duração do trabalho e seu regramento jurídico-constitucional, a Constituição Federal de 1988, estabelece limites e proteções ao trabalhador quanto ao trabalho excessivo, prorrogações indefinidas e ao pagamento de horas extras como medida de compensação pelo esforço despendido além da jornada normal de trabalho. O fundamento da limitação de jornada encontra-se no artigo 7º da CRFB/88:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (BRASIL, 1988).

A Carta Magna é imperativa ao mencionar que a jornada de trabalho será de, no máximo, 08 horas diárias e 44 horas semanais, havendo uma possibilidade de compensação desta jornada, onde o trabalhador trabalha mais em um dia, e menos em outro dia, de forma compensatória. Essa possibilidade é permitida, apenas por acordo individual, coletivo ou convenção coletiva e sempre de forma excepcional, pois a extrapolação da jornada requer atenção máxima pois sua extrapolação pode interferir na saúde e segurança do trabalhador através da redução da capacidade laborativa e, consequentemente, maiores exposições a riscos ambientais e por acidentes de trabalho. Considera-se como em efetiva jornada de trabalho, de acordo com a CLT:

> Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.
>
> Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943).

É interessante notar que as grandes discussões, conflitos e divergências encontram-se justamente no período que o trabalhador está à disposição do empregador ou laborando efetivamente, isso ocorre porque, historicamente, “os embates entre o capital e o trabalho estão alicerçados em discussões que envolvem medidas de tempo” (MARTINEZ, 2018, p.597). Com relação aos aspectos conceituais e estruturais sobre a duração do trabalho:

> Jornada de trabalho possui sentido mais restrito que o de duração de trabalho, abrangendo especificamente o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado, tal como ocorre com o tempo de prontidão, de sobreaviso ou de deslocamento (horas in itinere). A Constituição da República de 1988 (art. 72, XIII) estabelece o limite máximo da duração do trabalho norma} diário (até 8 horas) e semanal (até 44 horas), facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. O trabalho exercido após a duração do trabalho normal é considerado trabalho extraordinário, momento em que surge para o trabalhador, em regra, o recebimento do adicional de hora extra de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal (CF, art. 72, XVI) (LEITE, 2018, p. 496).

É preciso asseverar que, segundo lições de Pinto e Oliveira (2018), todas as normas que envolvem o tema de duração do trabalho estão dentro da temática envolvendo a Saúde, Segurança e Medicina do Trabalho, portanto, sua configuração jurídico-constitucional reveste-se de uma indisponibilidade quase que absoluta por estar relacionada a direitos fundamentais igualmente supremos como a vida, dignidade e integridade física.

> As razões para a limitação da duração do trabalho são de ordem biológica, social, econômica, religiosa e familiar. Devido à sua importância, a Consolidação das Leis Trabalhistas (1943) dedicou um capítulo à duração do trabalho (arts. 57 a 75). As normas referentes à duração do trabalho humano têm por escopo principal proteger a integridade física e psíquica do trabalhador (ordem biológica), evitando-lhe a fadiga e possíveis problemas de saúde decorrentes do intenso esforço físico e/ou mental que o labor diário e o estresse possam originar (LEITE, 2018, p. 499).

Portanto, a Constituição Federal confere, no que diz respeito a duração do trabalho, “direitos de ordem pública, impedindo as partes de renunciar, transacionar, ou dispor de qualquer benesse que a lei tenha conferido ao empregado” (BOMFIM, 2018, p.602), para se promover a saúde do trabalhador. Além disso, na CLT, Seção II encontramos disposições de limitação da jornada de trabalho, no artigo 58:

> Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. § 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de

> transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (BRASIL, 1943).

Quando o trabalhador, excluídos os casos de compensação de jornada, labora para além de sua jornada, este trabalho “é considerado trabalho extraordinário, momento em que surge para o trabalhador, em regra, o recebimento de adicional de hora extra de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal” (LEITE, 2017, p. 495). Tal pagamento é apenas uma singela medida de compensação financeira que não substitui e nem corrige os problemas de saúde que o trabalhador poderá, eventualmente, obter com a prorrogação de jornada, tais como: a fadiga, o cansaço físico e mental e o stress, além de outros agravos crônicos, segundo a visão de Pinto e Oliveira (2018).

Nessas perspectiva, de doenças causadas pela prorrogação desregrada da jornada de trabalho e com relação aos fatores que permeiam a duração do trabalho, Cassar (2018), Leite (2017) e Martinez (2018), apresentam três aspectos que norteiam a proteção da jornada de trabalho e que merecem a atenção especial do legislador e, sobretudo, do Empregador na gestão da jornada de trabalho, que são os fatores biológicos, sociais e econômicos.

O primeiro fator estaria relacionado diretamente à promoção do Direito à Saúde do Trabalhador, que seria o fator ligado à integridade física e mental. Martinez (2018) aponta que o cuidado com esse fator primordial e estratégico para a vida e sanidade do trabalhador evita, de fato, o surgimento de doenças ocupacionais que surgem no trabalho e em virtude do trabalho. Desta forma, o “excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador atingindo sua saúde física e mental” (BOMFIM, 2018, p. 602), isso ocorre porque o corpo possui um limite, um estoque de nutrientes e de energia.

Quando esse estoque começa a se esvair, o corpo prossegue trabalhando, mas de forma contingente e insuficiente de se manter - saudavelmente - por muito tempo. A falta desses nutrientes, gera, consequentemente, fraqueza, tontura, quedas ou picos de pressão e vertigens das mais diversas possíveis, prejudicando a saúde, baixando a imunidade corporal pela falta dessas vitaminas e nutrientes ou por insuficiência de sua reposição, abrindo portas para doenças e agravos ocupacionais. Os intervalos e repousos regulares e integrais para alimentação, descanso, concentração e, ainda, técnicas de ginástica laboral serviriam então para “recomposição física e mental do trabalhador” (MARTINEZ, 2018, p.216) além de “protegerem a integridade física e psíquica do trabalhador, evitando-lhe a fadiga e os possíveis problemas de saúde decorrente de intenso esforço físico” (LEITE, 2017, p.495).

O segundo fator está relacionado a “fundamentos de ordem social e familiar” (LEITE, 2017, p.495), ou seja, a extrapolação da jornada e o trabalho excessivo podem impactar negativamente na convivência e no desfrute familiar. Isso ocorre porque, quando o trabalhador é submetido a jornadas que o mesmo não pode suportar, tal prática ilegal, aumenta consideravelmente o tempo no local de trabalho, retirando-o da convivência e da interação familiar tão importantes para a satisfação, o desenvolvimento e para a vida plena em família. O trabalhador fadigado e submetido ao estresse pode causar conflitos, violência e isolamento em relação aos membros de sua família. Sua ausência no seio familiar pode, certamente, causar “depressão, isolamento social, síndrome de Burnout, dentre outras” (LEITE, 2017, p.495).

Martinez (2018), destaca benefícios interessantes que surgem quando o trabalhador tem seus repousos, descansos e labora dentro do seu limite de jornada, que são o lazer, distração e o entretenimento. O trabalhador, apesar de estar no meio ambiente do trabalho, possui ainda uma conexão mental e física com os membros de sua família. A solidão, as pressões e os desafios por metas e resultados, cada vez mais crescentes, lança o trabalhador no limbo de dor e exaustão, que só a convivência familiar pode sanar. Isso ocorre porque existem, de fato, “laços íntimos com os mais próximos” (MARTINEZ, 2018), ou seja, com os membros de sua família. Isso acontece porque:

> A família é o primeiro espaço de convivência do ser humano. Referência fundamental para qualquer criança, é na família que, independente de sua configuração, se aprende e incorpora valores éticos, e onde são vivenciadas experiências afetivas, representações, juízos e expectativas. A família é importante na medida em que possibilita a cada membro constituir-se como sujeito autônomo. É o lugar indispensável para a garantia da sobrevivência e da proteção integral dos filhos e demais membros, independentemente do arranjo familiar ou da forma como vêm se estruturando. É a família que propicia os aportes afetivos e sobretudo materiais necessários ao desenvolvimento e bem-estar dos seus componentes (DUARTE, 2015).

Na maioria das vezes, o trabalhador não consegue encontrar o bem-estar, a segurança e o prazer no seu ambiente de trabalho, intoxicando, assim, sua mente, com preocupações, desafios, metas e cobranças. A liberação e a eliminação dessas toxinas são efetuadas na convivência e na interação familiar. O direito à uma gestão que conceda os intervalos constitucionais, legais e convencionais já está consagrado nos tribunais do trabalho, gerando, inclusive, condenações por danos morais ao Empregador, pela sua não concessão:

> INTERVALO INTRAJORNADA. NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL. OJ Nº 307 DA SBDI-1. Nos termos da OJ nº 307 da SBDI-1 desta Corte, após a

> edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% do valor da remuneração da hora normal de trabalho (artigo 71 da CLT). Dessa forma, abolida parte do intervalo destinado ao repouso e à alimentação, deve ser pago, como extra, todo o período mínimo assegurado, e não apenas o tempo referente a não concessão. Aplicação das OJs nos 307 e 354 da SBDI-1 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL.
>
> Discute-se, na hipótese dos autos, se a concessão parcial do intervalo intrajornada gera direito ao pagamento, como hora extra, do período total correspondente ao mínimo fixado em lei ou apenas do remanescente ao período suprimido.
>
> O artigo 71 da CLT dispõe ser obrigatória a concessão de intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso, quando a jornada de trabalho exceder de seis horas. O § 4º do referido artigo 71, por sua vez, estabelece o pagamento do período concernente ao intervalo não concedido, com o acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal de trabalho. Extraí-se, portanto, desse dispositivo da CLT, regra de caráter imperativo e cogente, cuja observância não pode ser transigida, nem mesmo por intermédio de convenções ou acordos coletivos do trabalho, que são a expressão máxima de autonomia da vontade das partes, constituindo, inclusive, fonte formal do direito do trabalho.
>
> Assim, o intervalo mínimo estabelecido em lei para refeição e descanso é direito indisponível, concernente à saúde física e mental do trabalhador, no qual não podem dispor as partes sob nenhum pretexto.
>
> "INTERVALO INTRAJORNADA (PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO). NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL. LEI Nº 8.923/94. DJ 11.08.2003. Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora no r mal de trabalho (art. 71 da CLT)".
>
> TST. Recurso de Revista 134900072003515022. Relator: Vantuil Abdala. Data do Julgamento: 13 de jul. de 2019.

A prorrogação da jornada, que poderá causar – se constante – diversos agravos ocupacionais, encontra-se regulamentada no artigo 59 (para as atividades em ambientes normais) e no artigo 60 (para atividades insalubres) da CLT:

> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.
>
> Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim (BRASIL, 1943).

Chegamos então ao terceiro fator que precisa ser considerado na duração do trabalho que é o fator econômico. Cassar (2017), assevera que a produção material e intelectual do trabalho está ligada ao nível de prazer, diversão e integridade física que o trabalhador tem no momento da prática do trabalho. Verificamos essa afirmação quando se percebe que "um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco" (CASSAR, 2017, p. 601), e isso afeta exatamente na lucratividade do Empregador. O trabalhador valorizado, protegido, feliz e revestido de qualidade de vida no trabalho, estará muito mais atento, disposto e equipado emocionalmente para os grandes desafios que os meios de produção impõem, como as metas e resultados de atendimento ou vendas de produtos e serviços.

Ainda nessa perspectiva econômica, Martinez (2018) nos traz uma outra abordagem, no sentido de que quando o Empregador não submete seus trabalhadores à jornadas excessivas, o acréscimo de trabalho pode ensejar a contratação de novos trabalhadores para suprir as demandas não atendidas, podendo gerar novos impactos financeiros, tributários e previdenciários, elevando-se assim os custos sociais e empregatícios advindos dos novos contratos de trabalhos. Discordando desse entendimento, Leite (2017), afirma que a concessão de descansos e repousos, intensifica a produtividade do trabalhador fazendo com que este tenha mais eficiência, ou seja, produza mais e melhor em menos tempo, o que caracteriza a categoria econômica e fator ora trabalhado. Respeitar os limites do trabalhador, é respeitar as disposições do Direito Constitucional do Trabalho que não podem ter o seu alcance e sentido reduzidos por nenhuma disposição infralegal ulterior, sob pena de padecer de inconstitucionalidades materiais e formais que maculam qualquer diploma normativo que afronte o princípio da supremacia da Constituição, eixo de sustentação de nosso ordenamento jurídico.

> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Nega-se provimento ao Agravo de Instrumento que não logra desconstituir os fundamentos do despacho que denegou seguimento ao Recurso de Revista. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.
>
> Antes de ser inconstitucional, a Súmula 331 do C. TST consolida a mansa jurisprudência a respeito do tema e consagra **os princípios constitucionais do respeito à dignidade humana** (art. 1º, III, da CF/88), **dos valores sociais do trabalho** (art. 1º, IV, da CF/88), a **valorização do trabalho humano** (art. 170, caput, da CF/88) e o **primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais** (art. 192 da CF/88). Não há ofensa ao art. 5º, II, da CF/88, nem ao art. 896 do Código Civil de 1916 (art. 265 do CCB de 2002), mas sim, antes, **respeito e aplicação de todas essas regras e princípios constitucionais citados**. Além disso, na aplicação da lei, o Juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (art. 5º da Lei de Introdução do Código Civil; Decreto-Lei 4657/1942). Se é assim, **os direitos trabalhistas não podem ser preteridos em favor da atividade empresarial**, seja da empresa contratante, seja da empresa

> contratada, devendo estas arcar com os riscos da sua atividade econômica e não o trabalhador amargar o prejuízo de seus direitos trabalhistas, numa autêntica injustiça social, tergiversando todos aqueles princípios e regras constitucionais, os quais são mais evidentes no Direito do Trabalho. Portanto, para o Direito Constitucional e para o Direito do Trabalho as empresas reclamadas são responsáveis pelas parcelas trabalhistas devidas ao trabalhador que despendeu sua força de trabalho para todas aquelas que dela se beneficiaram.
>
> TST. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 5428402720065090892. Rel. Márcio Eurico Vitral. Data de Julgamento: 12 de novembro de 2008.

1.1 A lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e a sua ameaça aos direitos sociais: alterações, impactos e consequências para a Jornada de Trabalho

Segundo Oliveira e Pinto (2018), no dia 23/12/2016, com o suposto argumento de modernização e flexibilização das relações de trabalho, além de uma possível melhoria e ampliação do emprego no Brasil, o Poder Executivo Federal, representado pelo então Presidente da República, Michel Temer, apresenta à Câmara dos Deputados o Projeto de Lei de nº 6787/2016 com o pedido de prioridade de tramitação para, por meio deste instrumento, alterar mais de 100 (cem) artigos do Decreto-Lei nº 5452/1943 – Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei 6019/1974 – Representante de Trabalhadores e Contrato Temporário, numa tramitação historicamente veloz, e para, muitos, vazia, tendenciosa e restritiva de todos os direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores e movimentos sociais.

Para Temer (2017):

> A nova lei amplia os horizontes para quem procura um emprego e para quem está empregado. [...] É um novo tempo. O Brasil voltou a crescer e o desemprego cede. [...] Com a nova lei, vamos acelerar a recuperação dos empregos. 18 milhões de pessoas que hoje trabalham precariamente, na informalidade, terão seus direitos assegurados graças a essa nova lei. E com segurança jurídica, pois é uma lei aprovada pelo Congresso, sancionada pela Presidência da República, após amplo debate na sociedade. (TEMER, 2017).

Para Pinto e Oliveira (2018), analisando-se os aspectos constitucionais, principiológicos e convencionais que regem com magnitude suprema o Direito Constitucional do Trabalho, desconfia-se desses “novos horizontes” apresentados aos trabalhadores de forma tão repentina com a Reforma Trabalhista. Isso acontece porque *a priori* a Reforma Trabalhista permite que muitos temas estratégicos do contrato de trabalho e que impactam a saúde do trabalhador sejam negociados via Acordo Coletivo, ou seja, entre o sindicato da categoria e empresa. Ocorre que, esta mesma reforma, enfraquece o poder de negociação e de organização dos movimentos e bases sindicais, supervalorizando o negociado sobre o legislado, ao passo que, “enfraquece o poder de barganha dos

trabalhadores e sindicatos" (CARVALHO, 2017, p. 89), porque apregoou o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, o que pode causar o desaparelhamento físico, estrutural e logístico dos sindicatos, dificultando a defesa de trabalhadores nas dispensas e rescisões contratuais, nas ações previdenciárias e acidentárias decorrentes de doenças profissionais ou acidentes do trabalho que ocorrem, na maioria das vezes, pela falta de uma política de gestão sustentável do trabalho que priorize, entre suas ações, a saúde e a segurança enquanto direitos fundamentais indisponíveis que superam os ideais de lucratividade perseguidos pelo empregador, além de prejudicar, também, a mobilização sindical e os movimentos de greve por melhores condições de salário, estrutura laboral e de saúde. Segundo Nota Técnica Conjunta exarada e construída pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas – ABRAT e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT, submetida em 2017, para análise temática do Senado Federal, a Reforma Trabalhista afronta princípios básicos e fundamentais de proteção ao trabalhador, violando frontalmente aspectos materiais de nossa Carta Magna de 1988, como se segue:

> Ao reduzir drasticamente a proteção social nas relações de trabalho no Brasil, o que será demonstrado no curso dessa Nota Técnica, a Reforma Trabalhista enfraquece totalmente a aplicação e efetividade dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil (artigo 1º, III e IV, da Constituição Federal). Além disso, ao criar ou alargar vários contratos precários e reduzir ou permitir a redução de direitos e o aumento da sonegação trabalhista, causará um aumento nos índices de concentração de renda e de pobreza, indo contra a garantia do desenvolvimento nacional e a erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais e regionais, objetivos fundamentais do Estado Brasileiro (artigo 3º da Constituição) (SINAIT, 2017, p. 4).

Segundo Pinto e Oliveira (2018), a reforma parece contraditória porque amplia os poderes de negociação entre os pactuantes do contrato de trabalho, mas sucateia a bancada coletiva de discussão, reivindicação e de conquistas, perpetrados pelas entidades e centrais sindicais, indispensáveis para defesa do trabalhador que ainda mostra-se hipossuficiente em face da força do Empregador, detentor dos meios de produção. Aponta-se, assim, os problemas gerais da reforma trabalhista que causam até o enfraquecimento e a desorganização dos trabalhadores na base sindical, dificultando ou obstando, até mesmo, as negociações e acordos coletivos:

> A ampliação da jornada por tempo parcial, o estabelecimento do trabalho intermitente, a vedação da caracterização do trabalhador autônomo como empregado mesmo em caso de exclusividade e continuidade, a possibilidade de terceirização irrestrita, a equiparação do trabalhador hipersuficiente (que ganha acime de duas vezes o teto do INSS) com o contrato coletivo, e a permissão de demissão coletiva sem acordos com sindicatos. Dessa forma, sindicatos podem

> encontrar dificuldades para organizar sua base, que podem estar sujeitos a relações de trabalho muito diferentes (parcial, intermitente, terceirizados, hipersuficientes etc) (CARVALHO, 2017, p.89).

Além disso, a ampliação dos poderes de negociação entre empregador e empregado (artigo 611-A da CLT, mecanismo de desregulamentação do trabalho, que consiste na imposição de prevalência das normas negociais sobre as normas constitucionais e legais de proteção ao trabalho, o poder da negociação sobre o poder da legislação) não leva em consideração a hipossuficiência do obreiro, que ainda necessita de seu trabalho como forma de subsistência e que não tem condições de exigir novas e melhores condições de trabalho diretamente, individualmente e eficientemente em face de seu empregador sem sofrer pressões, represálias ou até mesmo ser demitido e trocado por trabalhadores intermitentes, sendo considerado, muitas vezes pelo empregador, como anarquista e revoltado, e ainda – em sua demissão – desassistido pelos órgãos de fiscalização do trabalho em sua rescisão contratual em virtude das alterações da Reforma Trabalhista que colocam como uma opção a atuação administrativa desses órgãos na orientação e no cálculo das verbas rescisórias, gerando, também, instabilidades jurídicas que poderão ensejar novas demandas na Justiça do Trabalho em razão da fragilidade desse pagamento e da insatisfação do trabalhador, decorrentes das imposições e arbitrariedades perpetradas pelo Empregador no adimplemento – socialmente e tecnicamente desassistido – das parcelas salariais e rescisórias.

O medo de contrariar e exigir do Empregador aumentos salariais e condições mais justas de trabalho, ainda existe no sistema trabalhista e capitalista brasileiro. Portanto na via individual, além dos vícios de consentimento nas supostas negociações (além do estimulo à redução e renúncia de direitos, contida no artigo 611-A, §2º), para não perder o trabalho e ser demitido sem o direito de assistência sindical e apoio na rescisão contratual, permitidos pela Reforma Trabalhista, o trabalhador se submete a todos os desmandos, imposições e constrangimentos morais nestas negociações. Com relação à segurança jurídica nas rescisões contratuais, homologações de acordos e conflitos trabalhistas autorizados pela Reforma:

> A dispensa da necessidade de a homologação ser no sindicato ou Ministério do Trabalho e Emprego, bem como a retirada da assistência gratuita na rescisão, pode elevar os conflitos nessas questões. E se se argumenta que atualmente já existe uma prática de as empresas não cumprirem suas obrigações para proporem acordos com descontos no momento da disputa judicial, tal prática pode ampliar-se com a substituição da correção monetária de multas e créditos trabalhistas do IPCA pela TR (CARVALHO, 2017, p.92).

As demandas judiciais, intentadas legitimamente pelos trabalhadores como manifestação do seu direito de ação para o pagamento de verbas trabalhistas, negadas

durante o contrato de trabalho, aumentará por conta das fraudes, dolos e coações perpetrados livremente pelo Empregador na rescisão contratual e também em virtude da facultatividade da assistência pelos legítimos órgãos de fiscalização e promoção dos direitos do trabalhador: Sindicatos e Ministério do Trabalho e Emprego. Isto acaba por gerar um esvaziamento das funções e finalidades das instituições democráticas de proteção ao trabalho, estruturadas e fortificadas pela Constituição Federal de 1988. Além disso, a judicialização aliada aos novos obstáculos, dentro do processo do trabalho, como o fim da inversão do ônus da prova, condenações em honorários de sucumbência nos pedidos indeferidos, fim da justiça ampla e gratuita, pagamento de honorários periciais entre outros, violam o amplo acesso à justiça e a inafastabilidade de jurisdição e representam as chagas da Reforma Trabalhista para o processo do trabalho:

> Prosseguindo no campo de óbice ao acesso à justiça, nos termos do PLC 38/2017 (arts. 790, §§ 3º e 4º; 790-B, caput e §4º), o trabalhador que ajuizar uma ação trabalhista e, nesta for vencido no objeto da perícia, terá que arcar com os honorários periciais, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita. Terá que suportar esse ônus utilizando o eventual crédito a que faça jus no mesmo processo ou em outro processo. Percebe-se aí, com nitidez, que pretende o Projeto inviabilizar o acesso do trabalhador ao Judiciário, pois impõe a este um ônus absurdo para a produção de prova pericial, modalidade probatória indispensável a várias pretensões, sobretudo as afetas às questões de saúde e segurança do trabalho, como a insalubridade e a periculosidade, apenas para exemplificar.Também no texto do referido PLC, art. 791-A, verifica-se que o obreiro terá que pagar honorários advocatícios, mesmo que lhe seja deferida a gratuidade da justiça, no caso de sucumbência recíproca. (SINAIT, 2017, p. 31-32).

Conforme lições de Pinto e Oliveira (2018), com relação à benefícios que protegem a garantia de emprego, a reforma não melhora e nem amplia os requisitos de acesso aos benefícios do seguro desemprego e nem melhora a segurança jurídica nas rescisões contratuais (a Reforma Trabalhista revogou, de forma ilegal e arbitrária, o direito à obrigatoriedade da rescisão de contratos de mais de um ano pelo sindicato ou pela autoridade do Ministério do Trabalho ou em qualquer outro órgão público, na falta desses, desassistindo o trabalhador no momento de quitação e de pagamento das verbas trabalhistas), porque retira a participação dos sindicatos nessa fase de resolução dos contratos de trabalhos e, supostamente, “identifica que a maior parte dos empregos do país é de curta duração e procura reduzir os custos de demissão nestes casos” (CARVALHO, 2017, p. 90). O trabalhador desassistido poderá dar quitação plena e irrestrita abrindo mão de direitos, outrora considerado irrenunciáveis, indisponíveis e não sujeitos a qualquer tipo de transação que o prejudicasse em face do princípio da proteção. Com relação a esse valor axiológico:

> O princípio da proteção, sem dúvidas o de maior amplitude e importância no Direito do Trabalho, consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral - o empregado - uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente. Dessa forma, o princípio da proteção criou mecanismos, regras e presunções próprias, ass.égurando uma rede protetiva ao obreiro, com o claro propósito de diminuir a desigualdade no pacto de emprego celebrado com o empregador. O princípio da proteção, em verdade, insere-se na estrutura do Direito do Trabalho como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, possibilitando a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e permitindo o bem-estar social dos obreiros (SARAIVA E SOUTO, 2018, p. 30).

Além disso, a diminuição do ganho econômico-financeiro dos trabalhadores com a falta de pagamento de horas extras que ocorrerá pela substituição da execução destas horas extras suplementares por contratações novas e precárias (salários inferiores, jornadas parciais e contratos intermitentes) de outros trabalhadores, perpetradas pelas alterações injustas da Reforma, representando um impacto negativo na organização e planejamento financeiro familiar (com as horas extras habituais), aumentando as situações de insegurança financeira nas contraprestações ao trabalhador que, poderá, inclusive ter seus pagamentos com adicionais flexibilizados em virtude das alterações da Reforma (o afastamento do regime constitucional do emprego, previsto no artigo 7º, inciso I, da CRFB/88 pelo só cumprimento de formalidades legais do trabalhador autônomo (artigo 442-B da CLT), gerando instabilidade e redução no feixe de direitos trabalhistas. Com relação a essa redução de custos e direitos:

> Se a maior parte da redução dos custos trabalhistas ocorrer por conta de uma redução da remuneração de horas trabalhadas aos atualmente empregados, seja substituindo jornadas integrais por intermitentes, seja ampliando o uso de banco de horas e esquemas de compensação, reduzindo a quantidade de horas extras pagas, o impacto de bem-estar da reforma tenderá a ser negativo para aqueles que laboravam em horas extras habituais (CARVALHO, 2017, p.90).

Para Fialho e Oliveira (2018) e Pinto e Oliveira (2018), historicamente, o Direito do Trabalho transformou-se e muitos institutos, relacionados a negociação, jornada e rescisão, foram também alterados pelos desígnios da Reforma Trabalhista, pela situação política do país (descrédito nas autoridades públicas e nas instituições de justiça), pelas ideologias das classes políticas detentores do poder (neoliberalismo, nacionalismo e a liberdade econômica ampla e irrestrita) e pela liberdade de atuação – não planejada, tendenciosa e inconstitucional - do legislador infraconstitucional (as políticas de Gestão Sustentável preconizam que as alterações na legislação do trabalho e em suas condições gerais, deverão ser travadas observando-se a integração, participação e organicidade de todos os sujeitos envolvidos em sua tramitação, permitindo-se, apenas, a discussão que levem a novas e melhores condições de trabalho). Tudo isso causou diversos impactos na sua

formatação (em prol da classe empresarial com o enfraquecimentos de princípios como os da proteção, condição mais benéfica e alteridade), gestão (pautada na informalidade e na promiscuidade contratual de trabalhadores intermitentes em detrimento da segurança e saúde dos trabalhadores) e justiciabilidade (violações ao direito à assistência sindical, flexibilização de normas de ordem pública e condenação ao trabalhador em honorários nas demandas judiciais). Com isso:

> (...) entrou em vigor a tão polêmica Lei 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, que implementou uma série de mudanças no que se refere à relação contratual entre empregadores e empregados. Embora a nova lei seja alvo de críticas, especialmente por parte dos trabalhadores, é certo que a reforma acarretará a redução dos litígios e das contingências trabalhistas, em razão do estabelecimento de regras claras e objetivas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (SIQUEIRA, 2017).

Segundo os autores Neves Delgado (2018), Delgado (2018), Carvalho (2017) e Cassar (2017), essa Reforma Trabalhista, peca pela falta de integração, participação e organicidade de todos os sujeitos envolvidos em sua tramitação, tais como: representantes de Empregados, Empregadores, Governo, Entidades e Associações de Classe, Organizações Não-Governamentais, Centrais Sindicais e Entidades Internacionais como a ONU e OIT, que guarnecem as diretrizes básicas e mundiais para alterações em legislações trabalhistas. Tal Reforma, é um instrumento claro de "exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais" (DELGADO, 2018, p. 40). Com um pano de fundo de muitas críticas, denúncias de ilegalidade, ações diretas de inconstitucionalidade preventivas/repressivas e manifestações contrárias de grande parte do Brasil, a Reforma foi rapidamente aprovada. As centrais sindicais alegam a falta de um amplo debate social e registram a indiferença do Poder Executivo e do Legislativo com os anseios da população mais carente e empobrecida no Brasil marcada pela informalidade, negação de direitos de ordem pública (como a saúde e segurança do trabalho), fraudes e arbitrariedades perpetradas pelo Empregador dentro e fora do contrato de trabalho. E assim, em 13 de Julho de 2017 o Projeto de Lei é sancionado, depois de aprovado pelas casas, e transformado na Lei 13.467/2017, inaugurando o período de deformação da legislação do trabalho, precarização e flexibilização de direitos sociais constitucionais indisponíveis e fundamentais, transformando o então Direito do Trabalho, numa espécie anômala de Direito Empresarial do Trabalho.

Segundo Fialho e Oliveira (2018), uma severa crítica a esta reforma ou retrocesso social, como muitos a chamam é que o poder de negociação, autorizado pela mesma, apenas beneficia o empregador, detentor dos meios de produção e hipersuficiente e não ao trabalhador. As negociações seriam apenas formais e ilusórias, porque o trabalhador é

a parte hipossuficiente da relação de emprego e não teria, frente ao grande detentor dos meios de produção, poder para gerenciar e acordar sua jornada de trabalho (como determina a Gestão Sustentável do Trabalho que preza pelo diálogo pleno, pela horizontalização das decisões e pela proteção do trabalhador nas tratativas individuais com seu Empregador), pois necessita de seu emprego e não poderia arriscar em desgostar ou enfrentar o seu empregador com “exigências” ou “pedidos de aumento”. Surge então o modelo de gestão dialogada, compartilhada e humana nas relações de trabalho que necessita ser clara e objetiva, porque a sua efetividade pode evitar muitas contingências e demandas trabalhistas, além de evitar agravos na área de Saúde e Segurança do Trabalhador, a que denominamos de Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho que prioriza as limitações físicas, mentais e pessoais do trabalhador nos acordos de prorrogação que devem ser, acima de tudo, planejados, humanizados e cortês. Mas há aqueles que defendem a implementação das alterações trabalhistas:

> A reforma trabalhista, uma luta de décadas de empregadores brasileiros, enfim fora concretizada, aperfeiçoando pontos críticos da CLT e proporcionando intensas e indispensáveis modificações no mercado e nas relações de trabalho. Entretanto, como os efeitos de suas mudanças ainda não podem ser aferidos, é primordial que empresas e trabalhadores ajam com cautela, paciência e boa vontade. É apenas o começo de um novo tempo. (SIQUEIRA, 2017).

O grande desafio é avaliar os impactos positivos e negativos que esse poder novo e ainda em construção da negociação da jornada de trabalho tem no âmbito das organizações.

A Reforma Trabalhista trouxe muitas alterações e com ela a ampliação do poder de negociação entre empregado e empregador no que diz respeito à jornada e sua prorrogação. Nos acordos individuais de prorrogação da jornada a exclusão da forma escrita, a inclusão da forma verbal e a não submissão do acordo a qualquer autorização do Ministério do Trabalho, que antes era sempre consultado como fiscalizador das normas de saúde e segurança do trabalho, são apenas alguns exemplos iniciais. Pois bem, diante desse quadro inicial apontado, podem surgir perigos, fraudes, imposições e todo o tipo de assédio nessas negociações precárias de contrato de trabalho quanto à jornada e no ambiente corporativo financeiro a coisa não poderia ser de outra forma.

Na Reforma Trabalhista agora:

> Exclui-se a obrigatoriedade de que o acordo individual de prorrogação de jornada seja escrito. Ou seja: agora, é perfeitamente possível que as horas extras sejam efetuadas com base em simples acordo verbal entre empregado e empregador (art. 59, CLT). Ainda,em jornadas 12x36, exclui-se a necessidade de autorização do MTE para realização de horas extras (art. 60, parágrafo único, CLT) (ORSSI, 2017, p.6)

E a autora continua no seu raciocínio, quanto à prorrogação de jornada de trabalho, alegando que:

> A jornada 12x36 (*i.e*., de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso),passa a ser regulada no art. 59-A da CLT. Poderá ser celebrada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, exceto quanto às entidades atuantes no setor de saúde, às quais é permitido celebrar tal jornada mediante acordo individual. Os intervalos para repouso e alimentação poderão ser observados ou indenizados, e o § 1º do art. 59-A estabelece que a remuneração mensal do trabalhador abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados. A jornada 12x36 (*i.e*., de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso), passa a ser regulada no art. 59-A da CLT. Poderá ser celebrada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, exceto quanto às entidades atuantes no setor de saúde, às quais é permitido celebrar tal jornada mediante acordo individual. Os intervalos para repouso e alimentação poderão ser observados ou indenizados, e o § 1º do art. 59-A estabelece que a remuneração mensal do trabalhador abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados (ORSSI, 2017, p.6).

Nessa mesma linha apontam-se as fragilidades e ameaças aos direitos engendrados pela Reforma Trabalhista que:

> (...) ampliam a discricionariedade do empregador sobre os contratos individuais e coletivos, como expansão do banco de horas, jornada 12-36, indenização de intervalo de descanso, ampliação da jornada por tempo parcial, estabelecimento do trabalho intermitente, vedação da caracterização do trabalhador autônomo como empregado mesmo em caso de exclusividade e continuidade, possibilidade de terceirização irrestrita, equiparação do trabalhador hipersuficiente com o contrato coletivo, possibilidade de demissão coletiva sem autorização do sindicato, entre outros itens (CARVALHO, 2017, p. 93)

As violações às normas de saúde do trabalho começam com a implantação do artigo 611-A da CLT nos itens I, II, III e X, nos termos a seguir:

> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; X – modalidade de registro de jornada (BRASIL, 2017).

Esse novo poder dado ao Empregador, pela Reforma Trabalhista, submete os trabalhadores a "condições degradantes, com jornadas exaustivas e condições insalubres" (CARVALHO, 2017, p.82). Isso é que caracteriza justamente o trabalho insustentável (impositivo, agressivo e descomprometido com direitos essenciais do trabalho), marcado por não levar em consideração o trabalhador – em seus aspetos físicos, mentais, comportamentais - como sujeito empoderado de direitos e garantias fundamentais, detentores, estes, de um arcabouço jurídico que protege sua segurança física (contra agressões, opressões e submissões a jornadas exaustivas de trabalho que extrapolam o mínimo legal) e mental (constrangimentos e perseguições) no meio ambiente do trabalho.

O trabalhador, enquanto sujeito, tem o direito fundamental ao desenvolvimento pessoal, profissional e afetivo dentro e fora de seu ambiente do trabalho e isso é garantido pelo direito laboral que “estabelece condições mínimas de trabalho decente que devem ser tidas como invioláveis” (CARVALHO, 2017, p.82), e essas condições dignas e salubres estão garantidas nas normas de ordem pública e indisponíveis da Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, como condição mínima de dignidade. Depreende-se do julgado abaixo a natureza pública e coletiva das normas sobre saúde e segurança do trabalho:

> TST. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. MEIO AMBIENTE E SEGURANÇA DO TRABALHO. CF/88, ART. 114.
>
> Ação civil pública proposta em defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores bancários, ligados à segurança e medicina do trabalho, deve ser apreciada pela Justiça do Trabalho, uma vez que a controvérsia é de natureza trabalhista, visando o respeito às normas legais atinentes ao meio ambiente de trabalho (STF-RE 206.220-1/MG, Rel. Min. Marco Aurélio, «in» LTr 63-05/628-630, Data do Julgamento: 16/03/1999).

Nos dizeres de Pinto e Oliveira (2018), estas disposições, que violam o princípio da proteção, da condição mais benéfica do trabalhador e da vedação do retrocesso social, são muito mais prejudiciais aos trabalhadores do que o regramento anterior. O princípio da condição mais benéfico encontra-se delineado no enxerto abaixo:

> TRT 2 REGIÃO - ACORDO COLETIVO. CONVENÇÃO COLETIVA. CONFLITO DE CLÁUSULAS. PREVALÊNCIA DA NORMA MAIS BENÉFICA. PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE IN PEJUS. CLT, ARTS. 444, 468 E 620. CF/88, ART. 7º, XXVI.
>
> Quando as disposições do Acordo Coletivo são menos favoráveis que as constantes na Convenção Coletiva, resolve-se a controvérsia pelo disposto no CLT, art. 620, aplicando-se a norma convencional quando mais benéfica para o trabalhador. É inadmissível que o acordo coletivo trace regras prejudiciais aos trabalhadores, no cotejo com aquelas já previstas em Convenção Coletiva, por ferir o dispositivo consolidado, e bem assim, o princípio insculpido no CF/88, art. 7º, da inalterabilidade in pejus, que se traduz nas regras interpretativas que asseguram a prevalência da condição mais benéfica e da norma mais favorável. A margem de negociação em sede de Acordo Coletivo restringe-se à alterabilidade in mellius, sob pena de se transformar a negociação num instrumento perverso de redução coletiva das conquistas dos trabalhadores. In casu, procede a pretensão de indenização pela dispensa imotivada prevista na Convenção Coletiva da categoria, por mais benéfica do que aquela estipulada no Acordo Coletivo.
>
> (TRT 2ª Região RO 20070833537. Rel. Ricardo Arthur Costa e Trigueiros. Data do Julgamento: 25/09/2007).

Isso ocorre porque busca-se flexibilizar e negociar, o que é inegociável, a saúde, a segurança, o bem estar e estabilidade financeira laboral, que são pilares do trabalho sustentável no Brasil. Com o enfraquecimento do sistema sindical e respectivo fim do

imposto,que eram direcionados pelo governo às categorias para sustentação de sua base e estrutura sindical, poderão surgir, com essa manobra de enfraquecimento dos direitos coletivos, a criação dos acordos individuais repletos de vícios de consentimento, pressões e constrangimentos suportados pelo trabalhador. Com esse quadro alarmante que afronta o Direito Social Trabalhista, pergunta-se, que tipo de negociação de duração do trabalho teremos no Brasil? Que impactos para a Saúde do trabalhador irão advir com a informalidade dessas pactuações? Que interesses estão por detrás das flexibilizações de normas de ordem pública como as relacionadas à duração do trabalho que impactam diretamente na qualidade de vida e de saúde do obreiro?

Atualmente, com a aprovação da Reforma, na visão de Pinto e Oliveira (2018), a Justiça do Trabalho não poderá mais analisar o mérito, conteúdo e as disposições materiais dos acordos e convenções coletivas que sempre traziam conteúdos estratégicos e caros para a Saúde do Trabalhador. A Justiça poderá analisar, tão somente, os aspectos formais, anulando-se o seu poder normativo de resolução dos conflitos que antes era tido como freio das iniquidades, fraudes e desmandos que ocorriam nessas negociações. Portanto, as cláusulas que restringem, anulam ou suprimem os direitos trabalhistas em sede de negociação coletivas (como as relacionadas à duração do trabalho, à insalubridade e a jornadas noturnas) não poderão mais ser anulados pela Justiça Laboral, quanto ao seu mérito, privilegiando-se a burocracia e o formalismo em detrimento do conteúdo axiológico dos direitos trabalhistas.

Outra violação apontada pelos juristas é a minimização, desvirtuação e descaracterização das normas sobre duração do trabalho que o art. 611-B da CLT em seu parágrafo único, dispõe. Essas normas de duração do trabalho “não seriam consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho” (BRASIL, 2017), colocando-as em patamar de disposição, relativização e disposição pelo Empregador, gerando e aumentando mais casos de prorrogação indevida e desregrada da jornada de trabalho, inclusive, em ambientes insalubres e perigosos (como dispõe o artigo 59-A), e mesmo assim, sem a intervenção do Ministério do Trabalho e Emprego, a afronta a saúde, vida, integridade física e mental do trabalhador, tornar-se-á manifesta e corriqueira no seio das organizações.

Há ainda, conforme Pinto e Oliveira (2018), outro ponto importante e violador de normas de saúde e segurança alimentar no trabalho, que é a possibilidade de redução do repouso ou intervalo para jornadas de mais de 6 horas diárias, de 1 hora para, apenas, 30 minutos conforme disposição do artigo 611-A da CLT. Um trabalhador que labora mais de 6 horas diárias precisa de um tempo para alimentar-se, fazendo com que o sistema

digestório processe os alimentos e nutrientes. É no intervalo para repouso e alimentação que o trabalhador ingere líquidos, relaxa seu aparato osteomuscular e elimina as toxinas acumuladas durante a jornada de trabalho. Nesse tempo pífio, o trabalhador sequer terá tempo de “engolir a comida” e já terá que retornar ao local de trabalho (para atender demandas infindáveis de clientes e para substituir outros colaboradores que necessitam também deste mínimo para a sua segurança alimentar), muitas vezes, até por pressão do empregador gerando dores estomacais, gastrite e má digestão, problemas de saúde que podem desencadear outros distúrbios mais graves.

O quadro de violações não para por aí, quando o artigo 58 da CLT, não contabiliza, como tempo à disposição do Empregador, o deslocamento para o trabalho quando este é fornecido pelo empregador, desconsiderando os perigos, adversidades e riscos de acidente que o trabalhador passa no deslocamento para o seu meio ambiente do trabalho. A vida do trabalhador, conforme Pinto e Oliveira (2018), não se restringe ao local de trabalho, mas inicia com o descolamento trabalho-casa-trabalho, isso deveria ter sido levado em consideração quando da Reforma Trabalhista. Por essas poucas violações apontadas, percebe-se que a grande finalidade das alterações trabalhistas é destruir os benefícios conquistados pelo trabalhador, bem como fulminar o sistema de compensação que elimina ou diminui a desigualdade jurídica que permeia o contrato de trabalho. O trabalho precário, flexibilização de normas e a negação de direitos indisponíveis são as palavras de ordem que os doutrinadores e juristas apontam como marca desta Reforma contraditória, impositiva, não-dialogada e que institui, juridicamente, a informalidade dos contratos de trabalho com o suposto argumento de simplificação trabalhista, da geração de mais empregos e do barateamento da mão de obra laboral.

2. A GESTÃO ESTRATÉGICA DA JORNADA DE TRABALHO E SUA ARQUITETURA JURÍDICO-CONSTITUCIONAL

O gerenciamento, controle e supervisão da vida do trabalhador é, sem dúvidas, a tarefa mais árdua a ser desempenhada pelos diretores e gestores nos estabelecimentos empresariais, sobretudo, naquelas tarefas relacionadas ao acompanhamento, controle e supervisão da duração do trabalho e da produtividade, pois gerenciar a jornada e a vida do trabalhador, no meio ambiente laboral, significa cuidar de um dos bens jurídicos mais importantes para a vida e a dignidade plena no trabalho: o direito à saúde do trabalhador.

O direito à gestão sustentável da jornada de trabalho está relacionado, diretamente, à promoção da saúde e segurança no trabalho, constituindo-se, pois, em um programa, direito e princípio capaz de reduzi os riscos inerentes à atividade laboral, através de medidas eficazes de gerenciamento planejado, eficiente e humano da jornada de trabalho (através da ética, alteridade e da preocupação com a qualidade de vida do trabalhador). Portanto, nenhuma norma infralegal, regulamentar ou convencional que possa restringir o direito à Gestão Sustentável da Jornada de trabalho poderá restringir sua aplicação, alcance ou promoção, conforme posicionamento dos tribunais com relação a essa matéria de ordem pública:

> EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. Embargos de declaração desprovidos ante a ausência de vícios a serem sanados
>
> No entanto, as negociações coletivas encontram limites nas **garantias, direitos e princípios instituídos pela mesma Carta Magna** e que são intangíveis à autonomia coletiva, como **as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador**, que tutelam **a vida e a saúde do empregado**. Ou seja, se a Constituição da República assegura a todos os trabalhadores, no inciso XXII do mesmo artigo 7º**, a existência de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho capazes de reduzir os riscos inerentes à atividade laboral**, as normas coletivas de trabalho decorrentes de negociação coletiva não podem, pura e simplesmente, eliminar ou reduzir os direitos previstos em lei ligados a essas matérias. Essa, aliás, foi a *ratio decidendi* dos vários precedentes que levaram à edição da Orientação Jurisprudencial nº 342, item I, da SBDI-I desta Corte, *in verbis*:
>
> 'INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. (...) I - **É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública** (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva'.
>
> Neste contexto, considerando que **o adicional de periculosidade também constitui direito vinculado à saúde e à segurança do trabalho**, assegurado por norma de ordem pública, nos termos dos artigos 193, § 1º, da CLT e 7º, incisos XXII e XXIII, da Constituição Federal, o direito ao seu pagamento integral (isto é, pelo

> percentual de 30% do valor mensal da base de cálculo salarial devida) **não pode ser objeto de nenhuma redução ou limitação** por negociação coletiva, diante do seu caráter indisponível.
>
> TST. Embargos de Declaração 8369220115030061. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Data do Julgamento: 06 de março de 2013.

O Poder de Gestão da Jornada de Trabalho já se encontra consolidado nos tribunais do trabalho como atividade e responsabilidade exclusiva do Empregador, com fundamento no princípio da alteridade:

> PROCESSO TRT/2ª REGIÃO Nº 02808.2001.008.02.00-0. RECURSO ORDINÁRIO ORIUNDO DA 08ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO.
>
> À evidência, não se pode confundir **o exercício do poder total de comando**, que é **privativo do empregador**, com **o exercício de atribuições de mando e gestão**. Estas últimas, como é lógico, não necessitam ter a mesma amplitude das atribuições do **titular da empresa.**
>
> TRT 2ª Região. Recurso Ordinário 02808200100802000. Relator: Tania Bizarro Quirino. Data de Julgamento: 08 de agosto de 2006.

O poder do Empregador, de comando e gestão, estratégicos para a condução do contrato e da jornada de trabalho de acordo com as leis trabalhistas, estão descritos no artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.
>
> Arr. 62 - Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial (1943).

Historicamente, desde os primórdios do capitalismo e de sua consolidação na Revolução Industrial, sempre se observou o total descontrole, descomprometimento e o cometimento de muitas fraudes no registro, controle e pagamento das horas relacionadas ao tempo que o trabalhador estava à disposição do empregador entregando sua energia de trabalho – ações, estas, que compreendem a gestão tradicional da jornada de trabalho descomprometida com a vida, integridade física e mental do trabalhador, direitos sociais e indispensáveis à plena e sadia qualidade de vida no trabalho, violando frontalmente os

mandamentos de otimização constitucional relacionados ao trabalho previstos no artigo 5º e 6º da Carta Magna de 1988 é o que se verifica no julgado abaixo:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. TELEATENDIMENTO. call center. SÚMULA 331, I, DO TST. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. ENQUADRAMENTO sindical.
>
> **A indisponibilidade do direito trabalhista** não nasceu, truísmo é dizer, com a Carta Política de 1988, embora com ela se houvesse qualificado. O seu fundamento não é, ou não é apenas, a presunção de que está invariavelmente coagido o trabalhador que aceita condições adversas ou mesmo injustas de trabalho. A premissa fundante da indisponibilidade do direito laboral é **a necessidade de se estabelecer um patamar mínimo de exploração do trabalho humano, sem que se ultrapasse a fronteira do trabalho digno**.
>
> TST. Agravo em Recurso de Revista. 586415220085030014. Relator: Augusto César Leite. Data do Julgamento: 17 de abril de 2013.

A verdadeira Gestão é aquela que "tende a personalizar e a visualizar as pessoas como seres humanos e dotados de habilidades e capacidades intelectuais" (CHIAVENATO, 2014, p. 11), sendo considerados, assim, sujeitos e detentores de direitos e garantias, dentre os quais, destacamos os relacionados ao direito à saúde como medida de promoção e cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana dentro e fora do trabalho. Os poderes de gestão encontram limitações constitucionais, regulamentares e convencionais e não podem ser exercidos sem o respeito ao princípio da proporcionalidade:

> PROCESSO TRT S/P 554082002902004. ORIGEM: 2a VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO. RECURSO ORDINÁRIO.
>
> O artigo 62 da CLT alberga na excludente à jornada legal de trabalho **os gerentes no efetivo exercício dos poderes de gestão e administração inerentes ao empregador.**
>
> Por certo que **tais poderes não são ilimitados** tendo em vista a própria estrutura da empresa moderna.
>
> TRT 2ª Região. Acórdão 20030261478. Relatora: Rosa Maria Villa. Data do Julgamento: 01 de junho de 2003.

Contudo, segundo Fialho e Oliveira (2018), a história da exploração do homem pelo homem registrou que os trabalhadores eram tratados – na gênese do capitalismo, e na maioria das vezes, nos modelos de gestão empresarial atuais – como peças de máquinas que poderiam ser trocadas a qualquer tempo quando apresentassem defeitos ou quando mostrassem "problemas" na sua execução. A gestão dos trabalhadores era feita de forma unilateral, obscura, sem participação da classe operária e dos sindicatos nas deliberações acerca de seu acompanhamento e execução, descompromissada com as garantias trabalhistas, executada de forma antiética, repressora, discriminatória e repleta de

constrangimentos, assédios e perseguições – configurando o quadro a que denominamos de Insustentabilidade no Trabalho, balizada na violação material aos direitos fundamentais do trabalho, na Gestão por Stress e à submissão dos trabalhadores a jornadas excessivas, desgastantes e desumanas.

A história da exploração do homem pelo homem em nome da mais valia, da acumulação de bens e recursos e sua consequente desigualdade social tem por determinante o capital, e um de seus substratos e alicerces, o trabalho. A sociedade dominada pelo capital valoriza-se e desenvolve-se através da dominação e da exploração da força física e mental de pessoas no desempenho de tarefas predeterminadas em troca de, para o trabalhador, uma contraprestação, muitas vezes, ínfima, iníqua e injusta. A exploração do trabalhador e a degradação ambiental – bases da Gestão por Stress - sempre foram marcantes no sistema capitalista, tanto que as terras ficavam tão exaustas quanto os trabalhadores: das terras roubavam o húmus, do trabalhador os pulmões (GALEANO, 2013).

Para Coggiola (2016), a sociedade que assume o valor "capital" tem sobre seus ombros a supervalorização dos meios de produção, técnicas de organização e divisão do trabalho em detrimento da preservação da integridade física e mental do trabalhador. Ao longo dos séculos, esse valor, perpassou de forma, imperceptível, lenta, progressiva e num deslizar quase que sincrônico, com normas de produção e reprodução de técnicas e fazeres que transformavam a exploração do homem pelo homem em troca do poder, ter e acumular, um prazer quase que inesgotável de aniquilação social. Desta forma o trabalho indigno sempre foi a base de sustentação para a estrutura do capitalismo que se assenta em métodos e modos de produção:

> O capitalismo, a sociedade dominada pelo capital, é um modo de produção da vida social que, nas suas características gerais (as comuns a todas as formações econômico-sociais modernas) se constitui como objeto da análise teórica, que o caracteriza pelas forças produtivas que ele suscita e mobiliza, e pelas relações de produção sobre as quais se assenta. (COGGIOLA, 2016).

A gestão tradicional está pautada em vários princípios de ordem econômica que engrenam as forças que dominam o capitalismo e os meios de produção, gerando força de trabalho e como retribuição a esse trabalho, uma contraprestação para o trabalhador, sem considerar, muitas vezes, sua saúde, qualidade de vida ou qualquer fator comportamental sociocultural.

Nesse contexto, a Responsabilidade Civil por danos morais e materiais, nas relações de trabalho, decorrentes das omissões perpetradas pelo Empregador em não se garantir

uma gestão sustentável, segura e saudável aos trabalhadores, durante sua jornada de trabalho, já está, também, consagrada nos tribunais do trabalho através da comprovação da ação ou omissão do Empregador, o nexo de causalidade e o dano (doença profissional, agravos laborais ou acidentes de trabalho), pois o Empregador deve empregar meios, políticas e ações para minimizar os riscos ambientais e as lesões contra o direito à saúde do trabalhador, pois o trabalho não pode significar, necessariamente, sempre um desgaste físico capaz de levar o trabalhador a exaustão absoluta. É o que se verifica no julgado abaixo:

> RECURSO DE REVISTA. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. Nos casos em que **o dano decorre de acidente do trabalho ou de doença profissional**, esta Corte tem entendido que o dano moral se verifica in re ipsa (a coisa fala por si mesma), ou seja, é presumido. Assim, sua prova é prescindível, de modo que, para o deferimento de indenização**, é necessário apenas que se comprovem a ação ou omissão culposa do ofensor, a lesão e o nexo de causalidade**, o que ficou configurado no caso vertente.
>
> (...)
>
> A sua presença reside no fato **de não propiciar o empregador meios adequados para evitar ou, pelo menos, minimizar os efeitos da lesão praticada contra a saúde do empregado**. Friso que tal obrigação está prevista no art. 157 e seus incisos da CLT.
>
> Significa afirmar **que é dever do empregador propiciar um ambiente de trabalho saudável, a fim de que atenda o dever de segurança ínsito do contrato de trabalho.**
>
> Acrescente-se aos argumentos mencionados a regra contida o art. 19, § 1°, da Lei n° 8.213, de 24/07/1991, que informa **ser a empresa responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção à saúde do trabalhador**, instituindo, portanto, uma cláusula legal compulsória que aderirá ao contrato de trabalho.
>
> A responsabilidade do contratante também advém da **ausência de qualquer atitude no sentido de minimizar o risco presente no ambiente de trabalho**, diretriz maior a ser perseguida por aquele que organiza a atividade produtiva, diante da regra estabelecida no art. 7°, XXII, da Constituição.
>
> Nesse sentido**, o trabalho não deve ser fator de adoecimento**. Ao contrário, é elemento de emancipação do homem, pois é por meio dele que todos nós, independentemente da posição social que ocupamos ou do que fazemos, temos a oportunidade de satisfazer os nossos desejos e até de concretizarmos os nossos sonhos.
>
> Se o risco está presente, como ressaltado, e **o empregador não demonstra a adoção de medidas destinadas a retirá-lo, arca com as consequências de sua incúria**.
>
> TST. Recurso de Revista 726005020085050462. Relator: Dora Maria da Costa. Data de Julgamento: 29 de maio de 2013.

O grande problema é que esses direitos econômicos esbarram em outros determinantes de ordem social tais como “justiça social, inviolabilidade física e psíquica do direito à vida; da valorização do trabalho e emprego digno” (DELGADO, 2018, p. 63), gerando conflitos que precisam ser gerenciados e sopesados no caso concreto, como instrumento de ponderação de princípios igualmente constitucionais e essenciais para a nação. O Direito do Trabalho em sua interpretação histórica, possui uma base material repleta de lutas e conquistas sociais que formam a base material para a luta e para a conquista – democrática, organizada e em união – de novas e melhores condições de trabalho (proteção, condição mais benéfica e irrenunciabilidade de direitos).

A teoria da Gestão Estratégica e Tradicional da Empresa, da proteção ao nome e da imagem do estabelecimento empresarial e da segurança e inviolabilidade de sua propriedade privada (contratos, lucros e condições) está relacionada diretamente – na Filosofia do Direito e no Sistema Constitucional de Garantidas fundamentais – à teoria do Garantismo Jurídico que defende a formação de um Estado de Direito em que se assegure – de forma prioritária – a tutela e um conjunto de liberdades individuais em face do Estado – historicamente – principal agente de arbitrariedades em face do direito à vida, à liberdade e à propriedade privada dos indivíduos, como forma de controle absoluto à intervenção estatal na vida dos cidadãos e à sujeição, do Estado, ao poder das normas constitucionais e dos direitos e garantias individuais.

Nessa perspectiva, o Estado deveria se abster – totalmente – de intervir nos assuntos internos e privados dos cidadãos, no andamento dos estabelecimentos empresariais e na ordem econômica, garantindo total liberdade de gestão dos negócios e contratos de trabalho, de atuação na economia e de livre concorrência e comércio. O garantismo estaria, pois, segundo Assunção (2006), ligado a parâmetros sólidos e negativos de justiça (controle judicial dos atos estatais), racionalidade (responsabilidade contratual do Estado) e legitimidade (constitucional do Estado para os seus atos de império), que são mecanismos limitadores do, então, poder soberano e absoluto do Estado. Os direitos negativos e de não intervenção Estatal:

> (...) são, por este motivo, apresentados como direitos de cunho negativo, uma vez que dirigidos a uma abstenção, e não a uma conduta positiva por parte dos poderes públicos, sendo, neste sentido, direitos de resistência ou de oposição perante o Estado. (SARLET E MARINONI, 2018, p. 341).

Assim, com base no princípio da não intervenção na propriedade privada, o Estado – sob pena de sofrer responsabilização judicial – não estaria autorizado a intervir, a

controlar e nem a estabelecer diretrizes de comportamento na Gestão dos negócios privados das empresas (seja com relação aos seus empregados, nome empresarial ou regime societário). Para isso, o constitucionalismo moderno, estabeleceria mecanismos de invalidação dos atos estatais, e de reparação, pra assegurar a eficácia e a efetividade de direitos de liberdade negativas normativamente proclamados referentes aos valores, bens e interesses que justificam a sua existência, através da submissão do Estado ao total controle da lei, ao estabelecimento de uma inviolabilidade da propriedade privada e dos destinos dos seus súditos, a construção de deveres públicos de abstenção e "vedações legais aos direitos à liberdade e das obrigações de satisfação dos direitos sociais" (ASSUNÇÃO, 2006, p. 1-2), portanto, o Estado não estaria autorizado a estabelecer padrões de comportamento, limitações ou condicionamentos aos contratos privados, à gestão privada dos contratos de trabalho e a nenhum direito de ordem estritamente privada.

O Empregador estaria livre para gerenciar – conforme seu interesse próprio – a ordem e os desígnios dos contratos privados de trabalho. Não cabia, portanto, ao Estado gerenciar ou impor limitativos ao poder de gestão do Empregador quanto à jornada de trabalho e seu controle, intervalos, remuneração ou condições de trabalho, pois esse poder de gestão seria estritamente ligado ao poder privado do Empregador nos seus negócios ou contratos, o que deixava o trabalhador suscetível a desmandos, iniquidades e explorações, fora do controle do Estado, gerando, com isso, prejuízos para a saúde, segurança e integridade física do trabalhador, pela ausência de limitações de ordem pública e de direitos sociais e positivos. Nessa linha, portanto, o Estado não poderia fomentar, controlar e nem estabelecer modelos de comportamentos éticos e sustentáveis aos contratos privados de domínio e posse do Empregador. O artigo 5º da Carta Magna de 1988, é expressão normativa da teoria do Garantismo Jurídico:

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; XXII - é garantido o direito de propriedade;

Segundo Perissinotto (2014), na contramão do modelo econômico de total abstenção estatal (1930 a 1966) – que, com a industrialização e com a massa operária (submetida a uma extensa jornada de trabalho e sem garantias salariais) nas fábricas e construções geravam iniquidades sociais - presenciou-se, com a falta de proteção assistencial, de políticas de saúde e de planejamento urbano e econômico, verificados, sobretudo, na relação capital e trabalho um quadro negativo no que tange à saúde do trabalhador – o

Estado, em razão de crises econômicas, da alta dos preços de alimentos e da falta de investimento – é chamado para uma atitude mais ativa de proteção e de institucionalização de direitos sociais, econômicos e ambientais como forma de mitigar as iniquidades sociais causadas pela exploração desenfreada do capital, pela marginalização crescente nas cidades e pelo alastramento de epidemias, e agravos, sobretudo, daqueles relacionados ao trabalho. O Absenteísmo Estatal dá lugar, progressivamente, a um **Estado Desenvolvimentista** capaz de, através de um planejamento estratégico, melhorar a situação - através de políticas públicas e estatais positivas - da "urbanização dos espaços, do assalariamento das relações de trabalho, e da burocratização das grandes organizações estatais e privadas" (PERISSINOTO, 2014, p. 60).

A Gestão Sustentável, que apregoa a total sinergia entre os atores públicos e privados para o progresso social, cultural e econômico da nação (e das empresas), surge nesse contexto em que o Estado passa a desenvolver mecanismos institucionais de controle e regulação das relações de trabalho, através de um contato permanente com os trabalhadores por meio das entidades sindicais e de classe para discussões sobre a situação, melhora e consolidação desses direitos. O Estado passa, então, a – num primeiro momento – coletar informações necessárias sobre os problemas e iniquidades sociais presenciados no âmbito dessas relações, para, posteriormente, estabelecer esse diálogo e essa conexão com *o modus operandi* das empresas (antes intangíveis em suas ações e processos de trabalho), a perquirir acerca da natureza dos seus contratos, criando laços sociais com a atividade produtiva de forma a intervir e regular, para se alcançar a máxima eficiência - através de fomentos, investimentos e atitudes gerenciais estatais impostas a essas organizações – por meio de modelos gerenciais legais (atividades de regulação) – às empresas estatais, privadas ou do terceiro setor.

Assim, a Gestão Sustentável estaria ligada a um modelo de Estado positivo e ativo no sentido de formulação e implementação de políticas públicas sociais e estruturais que estimulassem – no âmbito das empresas - a Responsabilidade Social (para diminuir os brutais indicadores de exclusão social), a máxima efetividade e o desenvolvimento econômico pleno (a busca do pleno emprego). Por isso, o modelo de Estado Desenvolvimentista é aquele que:

> (...) deve desenvolver mecanismos institucionais que lhe permitam um permanente diálogo com os setores econômicos estratégicos e organizados da sociedade em que ele atua, notadamente capital e trabalho. (...) estabelecendo diálogo permanente com os setores economicamente estratégicos. (...) definindo de maneira estratégica em quais áreas irá atuar para promover o desenvolvimento. (PERISSINOTO, 2014, p. 63)

Esse modelo estatal de desenvolvimento econômico-social tem por indicativos: a) permitir uma maior coalizão entre o setor público e o setor privado num verdadeiro instrumento de cooperação para a elevação da qualidade do emprego e da renda no país; a construção de modelos institucionais de eficiência contratual a serem seguidos pelas empresas (seja na garantia de direitos sociais ou ligados ao princípio da eficiência) a fim de se alcançar, de fato, metas desenvolvimentistas, através de uma regulação estatal que promova o aceleramento do crescimento das empresas, um rigor e uma qualidade maior em seus processos, com garantia, efetiva, de direitos ambientais, sociais e econômicos *(state-building*) como correção às distorções perpetradas pelo capitalismo exacerbado e sem freios.

Nesse contexto:

> (...) a intervenção desenvolvimentista, confere poderes de iniciativa para a administração, garantindo-lhe espaços de discricionariedade, e competências para organizar os interesses de modo corporativo. Os poderes de ação e de representação são alocados para o domínio público, de forma que os conflitos de interesse encontrarão suas respostas no aparelho do Estado, seja por decisões administrativas, seja pela composição política alcançada em acordos e negociações corporativas (SCHAPIRO, 2018, p. 584).

A Carta Magna de 1988, em seu bojo normativo, garante que a propriedade privada sirva, também, aos desígnios de desenvolvimento social, econômico e cultural (bases da sustentabilidade no trabalho) da nação, é o que se verifica com a construção de princípios de ordem social aplicáveis aos direitos individuais e privados, como o da função sócio-ambiental da propriedade (meio ambiente do trabalho salubre, seguro e saudável, no caso da sustentabilidade aplicada à jornada de trabalho) e dos contratos (remunerações, garantias de emprego e jornada justa) nos artigos 5º; 170 e 182, que são reflexos da regulação estatal para o desenvolvimento social do país:

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;
>
> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: III - função social da propriedade; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VIII - busca do pleno emprego; § 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: I - sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade;

> Art. 182. A política de desenvolvimento urbano, executada pelo Poder Público municipal, conforme diretrizes gerais fixadas em lei, tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem- estar de seus habitantes. § 2º A propriedade urbana cumpre sua função social quando atende às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor (BRASIL, 1988).

Alguns tribunais do trabalho têm reconhecido, explicitamente, a historicidade da aplicação da Teoria do Desenvolvimentismo no âmbito dos contratos de trabalho como formas de atuação e regulação Estatal que objetivam assegurar os direitos sociais trabalhistas fundamentais (Princípio da Justiça Social, previsto no artigo 3º, inciso I e III e 170, caput, inciso III e VIII da CRFB/88) , atenuando-se a relação desigual do capital e trabalho, fazendo com o que os trabalhadores cresçam, se desenvolvam profissionalmente, intelectualmente e culturalmente, como se verifica abaixo:

> EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. Os embargos de declaração somente são cabíveis se na decisão embargada contiver omissão, contradição ou obscuridade, sob pena de ofensa às disposições do art. 535/CPC. A menos que seja constatado algum dos vícios previstos na norma processual supracitada, não é permitida uma nova manifestação judicial revendo a decisão já proferida. Embargos não providos.
>
> O Brasil viveu e experimentou o Getulismo, calcado na relação direta com as massas, **o desenvolvimentismo** e filosofia de colaboração entre o capital e o trabalho, com criação de leis trabalelhistas e sindicatos. Getúlio Ornelas Vargas, em 1945, também protagoniza fenômeno Queremismo- "Queremos Getúlio" Brasília, capital do Brasil, emancipada politicamente pela Constituição de 1988, é palco de um fenômeno político particular, o Rorizismo, que tem na figura de Joaquim Roriz o "grande benfeitor" da periferia, o "pai da cidade", o "defensor dos humildes", "aquele que ajuda os pobres", etc (os sítios digitais do Correio Brasiliense e da UnB, dentre outros, têm matérias aprofundadas sobre a questão).
>
> TRT 10ª Região. Recurso Ordinário 7.200.601.010.008. Relator: Maria Piedade Bueno Teixeira. Data do Julgamento: 01/07/2010.

A jornada insustentável, por outro lado, seria aquela que, em primeiro lugar, trata o trabalhador como um simples recurso humano ou coisa substituível a qualquer tempo, desconsiderando a sua situação de sujeito detentor de direitos subjetivos e de garantias fundamentais do trabalho, além de desconsiderar, também, os desejos, intenções, valores, competências e habilidades integrantes do repertório cultural do trabalhador. Além disso, a insustentabilidade da gestão é aquela que traz, ao trabalhador, as mais diversas violações e lesões ao direito da saúde, segurança e higiene, os expondo a riscos, doenças, agravos e acidentes diminuindo sua capacidade laboral e os lançando em quadros clínicos, muitas vezes, irreversíveis. Em terceiro lugar, a insustentabilidade da gestão é aquela que não considera os riscos, ameaças e condições adversas que uma má gestão pode causar à saúde financeira da empresa, gerando, em virtude de más práticas, muitas demandas judiciais – trabalhistas, previdenciárias e financeiras -, outros conflitos trabalhistas, prejuízos decorrentes das condenações por danos morais e materiais decorrentes do

contrato de trabalho, queda do clima organizacional e por fim, um colapso estrutural na empresa.

Segundo Chiavenato (2014), diante de um quadro desolador que considera o colaborador da empresa como sujeito passivo, hostil e sem importância nas decisões fundamentais da empresa, faz-se necessário construir dentro dessas organizações empresariais, uma verdadeira cultura de Gestão Estratégica de Pessoas, caracterizada por ser uma gestão humana, ética, economicamente viável, socialmente justa e ambientalmente correta; planejada e orquestrada de forma democrática, holística, eficiente e, juridicamente, segura, promovendo os direitos humanos do trabalhador, e por via reflexa, conseguindo alcançar desenvolvimento social e econômico sob a base sólida de respeito às diversidades. Portanto, “fala-se agora em gestão com as pessoas e administrar com as pessoas significando tocar a organização juntamente aos colaboradores” (CHIAVENATO, 2014, p. 11), e é esse movimento humano, sinérgico e valorizador das competências, habilidades, desejos, opiniões e interesses do trabalhador, enquanto protagonista da empresa. A implantação de uma cultura organizacional ambientalmente correta (que respeito e promove a educação ambiental no âmbito da empresa), socialmente justa (que combate as iniquidades sociais do trabalho) e economicamente viável – princípio magno do Direito Ambiental ora denominado de Desenvolvimento Sustentável - irá gerar mais justiça social, competitividade e sustentabilidade dos negócios. Desta forma, “para que um empreendimento humano seja considerado sustentável, é preciso que seja ecologicamente correto, economicamente viável e socialmente justo e culturalmente diverso” (SERRA, 2015, p.1).

A Gestão Estratégica e Sustentável de Pessoas é uma ferramenta de promoção de direitos dos trabalhadores e, porque não, de exercício de cidadania, porque permite o desenvolvimento de talentos, habilidades, competências num contexto ambiental de segurança, valorização, saúde e proatividade. Na verdade, todo o trabalhador teria o direito social, fundamental e subjetivo a uma Gestão Sustentável de sua jornada de trabalho, direito este, ligado umbilicalmente ao trabalho digno. A sustentabilidade é “um conceito complexo, sistêmico, que exige uma visão holística, porque correlaciona e integra de forma organizada os aspectos econômicos, sociais, culturais e ambientais da sociedade” (SERRA, 2015, p.1), ou seja, a Sustentabilidade da Jornada de Trabalho, de uma forma preliminar, acontece quando o administrador gerencia o tempo do trabalhador de forma consciente, planejada, dialogada e dentro dos limites físicos, psicológicos e de saúde do trabalhador. Além disso, a sustentabilidade da jornada – em seu pilar ambiental – também

é respeitada quando o trabalhador labora em ambientes salubres, adequados, com condições térmicas, estruturais e de repouso adequados, formando assim um meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado. Além disso, o pilar econômico é atendido quando usa sua força de trabalho estritamente para as tarefas indispensáveis e estratégicas da empresa – evitando-se por exemplo – a submissão de vários trabalhadores a jornadas excessivas e desnecessárias. Serra (2015), por sua vez, afirma que a Sustentabilidade Empresarial é alcançada quando "incentiva processos que permitem a recuperação do capital financeiro, humano e natural da empresa" (SERRA, 2015, p. 2), e sua implantação na cultura organizacional pode gerar ao trabalhador "melhores salários e ganhos, benefícios, estabilidade no emprego, segurança no trabalho, qualidade de vida, satisfação, respeito, oportunidades de crescimento, liberdade para trabalhar, liderança liberal e orgulho da organização" (CHIAVENATO, 2014, p. 23), evidenciando, assim, os elementos da gestão sustentável de pessoas. É missão do setor de Gestão de Pessoas facilitar a aplicação da legislação trabalhista, contribuindo para que a saúde e segurança do trabalhador sejam observadas, nesse contexto:

> A legislação trabalhista e, em alguns casos, a ambiental, são fatores que certamente definem muitas das práticas da Gestão de Pessoas. Em especial, a legislação trabalhista ainda pode ser um fator de coerção para a realização dos negócios, pois, conforme colocaram alguns dos entrevistados, a empresa trabalha apenas com fornecedores ou parceiros que sigam à legislação corretamente. A legislação sobre saúde e segurança é especialmente importante para as indústrias do setor de papel e celulose e químicas e muito do treinamento é direcionado a atender a essa legislação, o que pôde ser percebido pela consulta aos sites e documentos internos dessas empresas (LACOMBE E CHU, 2008, p. 29)

O princípio fundamental, estruturante e norteador das relações jurídicas do Direito Ambiental e do Trabalho – ora denominado de princípio do Desenvolvimento Sustentável previsto no artigo 2º, *caput*, da Lei 6.938/81 (Política Nacional do Meio Ambiente) e no artigo 170, inciso IV e 225, caput, da Carta Magna de 1988 – é a base axiológica e jurídica que determina e irradia todas as ações dos gestores públicos e privados quando, estes – enquanto Empregadores em seu poderio de comando, mando e gestão - submetem seus trabalhadores e empregados a um determinado regime laboral. Este princípio, juntamente com sua filosofia de sustentabilidade, determina que as ações desses gestores – para que se compatibilizem com os mandamentos constitucionais preconizados na Carta Magna de 1988 - incluam nos ideais estratégicos de suas organizações a noção de que a "sustentabilidade está associada a soluções, caminhos e planos que atinjam uma melhora comum a todos" (SERRA, 2015, p.1), ou seja, melhora de vida, dignidade, saúde e salário para o trabalhadores de um lado, e saúde financeira e progresso para a empresa de outro, numa tentativa de se tentar reequilibrar essa relação tão desigual perpetrada historicamente

pelo sistema capitalista. Na perspectiva do meio ambiente do trabalho, o desenvolvimento sustentável “está relacionado com o direito à manutenção da qualidade de vida” (RODRIGUES, 2019, p. 441), e esse direito deve ser exercido também perante o Empregador, responsável não só pelo pagamento de uma remuneração – que deve ser justa – mas também, por promover, dentro do trabalho, qualidade de vida, conforto, segurança, bem estar e saúde, bens jurídicos que extrapolam o viés econômico. No artigo 170, inciso VI, da CRFB/88 verificamos a incidência deste princípio em todas as relações econômicas, buscando equilíbrio para todas as partes, através do respeito ao meio ambiente para estas e para as futuras gerações. Assim, destacamos que:

> (...) o princípio do desenvolvimento sustentável busca, para o progresso econômico e social, que seja mais racional a utilização dos recursos ambientais, de forma a não apenas satisfazer as necessidades das gerações presentes, mas também não comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazer as suas próprias necessidades (RODRIGUES, 2019, p. 445).

A Gestão Sustentável, que se perfaz na jornada de trabalho encontra, também, seu fundamento jurídico-constitucional no artigo 170 da Carta Magna de 1988, que dispõe sobre o direito à valorização do trabalho humano e à promoção da dignidade da pessoa humana no trabalho, a fim de que o trabalhador esteja livre de riscos ambientais e estruturais que possam reduzir a sua capacidade laborativa, a sua saúde e a sua integridade física e mental no tempo que estiver a disposição do poder de comando, mando e do poder de gestão do Empregador (artigo 2º da CLT), responsável por assegurar jornadas de trabalho justas, condições favoráveis de trabalho seguras e sadias. Portanto, como medida de justiça social e como forma de combater os brutais indicadores sociais na área de saúde e segurança do trabalho, a Constituição Cidadã determina – como prioridade nas ações e serviços do Setor Público e Privado – a proteção e defesa do meio ambiente, inclusive, o meio ambiente do trabalho, dispondo que:

> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; (BRASIL, 1988).

A Lei de nº 8080 de 19 de setembro de 1990 – que trata de algumas competências do SUS e da promoção, proteção e recuperação da saúde – determina que a temática envolvendo o Direito à Saúde seja tratado de forma permanente pelas pessoas naturais ou jurídicas de direito Público e Privado - incluído aqui o Sistema Bancário Nacional, como um dever de Responsabilidade Social das Empresas (artigo 2º, §2º, da Lei 8080/1990).

Nesse sentido, de acordo com o diploma normativo, o artigo 1º dispõe que “Esta lei regula, em todo o território nacional, as ações e serviços de saúde, executados isolada ou conjuntamente, em caráter permanente ou eventual, por pessoas naturais ou jurídicas de direito Público ou privado.” (BRASIL, 1990), ressaltando – nesta legislação infraconstitucional – o caráter fundamental, humano e social do Direito à Saúde – dentro e fora do meio ambiente do trabalho através de políticas públicas eficientes e consistentes para a redução dos agravos e, consequente, proteção e promoção do direito à saúde seja no Setor Público ou na iniciativa privada -, portanto:

> “Art. 2º A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício. § 1º O dever do Estado de garantir a saúde consiste na formulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos e no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação. § 2º O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade.

O direito ao trabalho saudável e à jornada digna são temáticas tratadas expressamente entre as competências e objetivos do Sistema Único de Saúde previstos na referida lei:

> “Art. 3º Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais”. (BRASIL, 1988).

São esses determinantes e direitos sociais, previstos em lei, que podem impactar a problemática de Gestão da Jornada de Trabalho, pois as atividades físicas (práticas de ginástica laboral e de massagens/técnicas de relaxamento), o lazer (comunicação empresarial efetiva e dinâmicas de grupo), a alimentação adequada (segurança alimentar na jornada de trabalho), o repouso (concessão de intervalos regulares, legais e regulamentares) e o acesso a bens de saúde (medicamentos e equipamentos de proteção individual contra riscos de saúde) podem – e devem - ser realizados/assegurados dentro da jornada de trabalho para que os indicadores de gestão sustentável sejam majorados no que tange a qualidade de vida e segurança laboral, pois quanto maior o espectro de proteção, maior será o direito à saúde em sua integralidade. Além disso, são objetivos do SUS previstos no artigo 5º e 6º, relacionadas ao trabalho e que merecem atenção especial por parte dos empregadores e gestores:

> Art. 5º São objetivos do Sistema Único de Saúde SUS:II - a formulação de política de saúde destinada a promover, nos campos econômico e social, a observância do disposto no § 1º do art. 2º desta lei; III - a assistência às pessoas por intermédio de ações de promoção, proteção e recuperação da saúde, com a realização integrada das ações assistenciais e das atividades preventivas.

> Art. 6º Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS):
>
> I - a execução de ações:c) de saúde do trabalhador; III - a ordenação da formação de recursos humanos na área de saúde; V - a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho; § 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (...) (BRASIL, 1988).

O direito ao meio ambiente equilibrado e sustentável – como direito humano, social e fundamental – possui inúmeras vertentes e classificações. Dentre as diversas espécies de meio ambiente, podemos destacar: o meio ambiente natural (fauna, flora, espécies e os elementos gerais da natureza); o meio ambiente artificial (todos os elementos da natureza que são transformados, adaptados às necessidades humanas de construção, logística e desenvolvimento); o meio ambiente cultural (que se perfaz nas manifestações culturais, religiosas, na memória e na história de um povo em uma determina cultura, território ou tradição) e o meio ambiente do trabalho (o único que é citado de forma ostensiva e explícita no texto constitucional).

Quanto ao meio ambiente do trabalho, é tarefa, missão e ação – suplementar – do Sistema Único de Saúde a implementação e execução de políticas públicas voltadas para a guarda e defesa da saúde no meio ambiente do trabalho em parceria e com a colaboração da iniciativa privada, como se depreende do artigo 200, inciso VIII da Constituição Cidadã de 1988, que assim dispõe “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho “. (BRASIL, 1988).

Ainda convém lembrar que, como competência do SUS, relacionada à Segurança e Medicina do Trabalho, o supracitado artigo, em seu inciso II, demonstrando o poder de vigilância e ação, determina que “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;” (BRASIL, 1988), como medida de concretização ao direito à saúde. Para Amado (2018), a proteção da jornada de trabalho no meio ambiente deverá ser integral e se perfaz quando o Empregador cumpre as determinações legais e das autoridades em matéria de segurança do trabalho, quando oferece, durante a jornada de trabalho, elementos e condições estruturais adequadas, preservando a vida, saúde e dignidade dos trabalhadores, portanto:

> (...)as empresas cumprem as normas de segurança e medicina do trabalho, proporcionando ao obreiro condições dignas e seguras para o desenvolvimento de

> sua atividade laborativa remunerada, a exemplo da disponibilização dos equipamentos de proteção individual, a fim de preservar a sua incolumidade física e psicológica. De acordo com o artigo 200, inciso VIII, da Constituição, compete ao Sistema Único de Saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. De efeito, o artigo 2º, inciso 1, da Lei 6.938/1981, considera o meio ambiente como um patrimônio público a ser necessariamente assegurado e protegido, tendo em vista o uso coletivo, sendo a expressão utilizada não no sentido de bem de pessoa jurídica pública, e sim expressando o interesse de toda a coletividade na preservação ambiental (AMADO, 2018, 22-23).

Além disso, o autor, explicita, também, o entendimento do Supremo Tribunal Federal – STF – no que tange às espécies de meio ambiente, incluído aí o laboral (de forma explícita), como se depreende do julgado abaixo:

> MEIO AMBIENTE - DIREITO À PRESERVAÇÃO DE SUA INTEGRIDADE (CF, ART.225) A ATIVIDADE ECONÔMICA NÃO PODE SER EXERCIDA EM DESARMONIA COM OS PRINCÍPIOS DESTINADOS A TORNAR EFETIVA A PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE.
>
> A incolumidade do meio ambiente não pode ser comprometida por interesses empresariais nem ficar dependente de motivações de índole meramente econômica, ainda mais se se tiver presente que a atividade econômica, considerada a disciplina constitucional que a rege, está subordinada, dentre outros princípios gerais, àquele que privilegia a "defesa do meio ambiente" (CF, art. 170, VI), que traduz conceito amplo e abrangente das noções de meio ambiente natural, de meio ambiente cultural, de meio ambiente artificial (espaço urbano) e de meio ambiente laboral. Doutrina. Os instrumentos jurídicos de caráter legal e de natureza constitucional objetivam viabilizar a tutela efetiva do meio ambiente, para que não se alterem as propriedades e os atributos que lhe são inerentes, o que provocaria inaceitável comprometimento da saúde, segurança, cultura, trabalho e bem-estar da população, além de causar graves danos ecológicos ao patrimônio ambiental, considerado este em seu aspecto físico ou natural.
>
> STF. ADI MC 3540. Rel. Celso de Mello. Data do Julgamento: 03 de fevereiro de 2006.

Percebe-se, a partir dessa lavra, que o Sistema Bancário e os demais empreendimentos econômicos, não podem ser exercidos sem limites e comprometendo a integridade física e de saúde dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho como medida de defesa e proteção ambiental, visando apenas a lucratividade, o desenvolvimento exclusivamente econômico e a expansão da empresa. A Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho vem nessa perspectiva de afastar a exclusividade do interesse econômico e da lucratividade dos bancos, em detrimento da saúde do trabalhador, para, através de políticas públicas (ainda que emanadas do setor privado, pois alteram a realidade social) e instrumentos legais, promoverem a defesa do meio ambiente, incluindo aí o meio ambiente do trabalho ou laboral.

Além disso, o SUS é colaborador direto das políticas de Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho, no âmbito das empresas privadas, através da previsão e dicção do artigo 6º da Lei 8080/1990, quando preleciona, em seu §3º a “VI - participação na

normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas" (BRASIL, 1988), portanto, o SUS deverá ser ouvido e, também, protagonista nas instruções normativas relacionadas à duração do trabalho, às condições estruturais do trabalho, bem como, atuar em sinergia com o Ministério do Trabalho para a fiscalização do cumprimento destas normas indisponíveis, de caráter público e essenciais para a consolidação do direito à saúde no contrato de trabalho.

Com relação ao papel do SUS na Saúde e Segurança do Trabalho podemos destacar que:

> Em termos do marco político normativo do Estado, a Saúde do Trabalhador é situada na perspectiva da saúde como direito universal, conforme definido pela Constituição Federal de 1988 e na Lei nº 8080/90, transcendendo o marco do direito previdenciário-trabalhista em que a ação de Estado restringe-se à regulação da saúde e segurança. A própria Lei Orgânica da Saúde determina que as ações de ST devam ser executadas pelo SUS nos âmbitos de assistência, vigilância, informação, pesquisas e participação dos sindicatos. A Lei estabelece também ser competência da instância federal do SUS participar da definição de normas, critérios e padrões para o controle das condições e dos ambientes de trabalho e coordenar a política de Saúde do Trabalhador de forma hierarquizada e descentralizada para estados e municípios. A mesma Lei regula também a necessidade de o Conselho de Saúde estruturar a Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador - CIST. (GOMES e VASCONCELOS, 2018)

Ainda convém lembrar outros pressupostos da Gestão Estratégica Sustentável, quais sejam: a ética, a honestidade e a transparência nas relações travadas entre Empregador e Trabalhador. Nesse contexto:

> (...) o desenvolvimento sustentável se consolidou como o princípio orientador das iniciativas voltadas para a relação entre desenvolvimento e meio ambiente, agregando-o aos componentes econômicos, ambientais e sociais com vistas a garantir a sustentabilidade do desenvolvimento (RODRIGUES, 2019, p. 446).

Segundo Delgado (2019), as negociações engendradas entre as partes contratuais são desiguais, pois de um lado temos o detentor dos meios de produção (hipersuficiente) e de outro lado, o trabalhador (hipossuficiente), que detém apenas sua energia de trabalho e depende, desta força de trabalho, para prover o seu sustento e de sua família com moradia, educação, saúde, alimentação entre outras necessidades vitais básicas. Aproveitando-se desta situação desigual e de dependência econômica, o Empregador – muitas vezes - acaba abusando de suas prerrogativas e de sua superioridade jurídica em face do obreiro, exercendo várias condutas antiéticas, ilegais e insustentáveis dentro do contrato de trabalho. Dentre as relacionadas à duração do trabalho, podemos indicar algumas más práticas empregatícias que militam contra os ideais progressistas e humanitários da Gestão Sustentável, tais como: a) obrigar o trabalhador a fazer mais horas extras, extrapolando o

máximo legal, gerando fadiga muscular e estresse em virtude da falta de planejamento estratégico do trabalho; b) fazê-lo retornar abruptamente de seu repouso para alimentação para atender clientes que repentinamente chegam, expondo o trabalhador a riscos relacionados à saúde em razão da falta de tempo adequado para digestão e eliminação das toxinas ;c) ameaças de demissão, constrangimentos e perseguições que podem configurar o espectro do assédio moral/sexual; d) outras atitudes antiéticas, que vão na contramão da ideologia da gestão sustentável e que prejudicam a moral, a saúde mental e quebram o clima organizacional de vida no ambiente de trabalho, como por exemplo, quando o Empregador desrespeita o trabalhador na frente dos colegas de trabalho e dos clientes da empresa, humilha, expõe ou desrespeita sua vida fora do local de trabalho, com investigações e intrigas, gerando violações à imagem, honra, nome e intimidade (direitos da personalidade e preceitos constitucionais explícitos no artigo 5º da CRFB/88);e) quando solicita tarefas que são inexequíveis do ponto de vista técnico ou humano; f) quando, também, atrasa, deliberadamente, seus salários para que o mesmo passe necessidades e fique cada vez mais dependente dos desmandos do Empregador, configurando o crime de retenção dolosa alicerçado no artigo 7º, inciso X da CRFB/88.

Na contramão dessas iniquidades sociais, militam os ideais da Gestão Sustentável como direito e política que decorrem do direito à saúde (previsto no artigo 196 da CRFB/88), e também, da Ética e da Responsabilidade Social que permeiam os contratos de trabalho. Esse direito determina, em seu bojo axiológico, também, a valorização do trabalhador pelo esforço, dedicação e pelo grau de comprometimento obreiro, por meio de políticas de incentivo financeiro, de ascensão e crescimento profissional, plano de cargos e carreira - acessíveis, justos e igualitários - que permitam a satisfação do trabalhador enquanto seres humanos, sujeitos em construção e detentores de garantias individuais e coletivas indisponíveis. Nessa perspectiva, a Responsabilidade Sócio-Ambiental não pode se restringir a um mero selo ou jogada de marketing para se conquistar o mercado ou para se atingir novas ninchos de clientes, mas deve ser fruto de uma decisão fundamental e de um comprometimento social no sentido de promover os direitos sociais básicos do trabalhador como dignidade, saúde e direito a um meio ambiente equilibrado, seguro e saudável. Nesse sentido:

> A responsabilidade social das organizações não pode ser reduzida a mais uma inovadora ferramenta de marketing, mas ser ampliada para um novo modelo de comportamento de gestão de negócio, que, em sua essência, resgata valores humanos universais, pressupõe a tomada de decisões de maneira ética, preservando interesses de todas as partes direta ou indiretamente envolvidas no negócio, assim como interesses de toda a sociedade, numa relação na qual todos podem ganhar: sociedade e organizações (MELLO, 2018, p. 82).

O Direito da Saúde é um direito transversal (conectado e justaposto a outras categorias de direitos difusos como a previdência, trabalho e assistência social), social (instrumento de conquista da sociedade e fruto de lutas e enfrentamentos que exigiam melhora da qualidade de vida da população), fundamental (sem o qual a vida humana seria inviável) e indispensável para a vida plena, digna e sustentável. Previsto, este importante direito, no artigo 196, caput, da Constituição Federal de 1988 – constituição cidadã garantidora da dignidade da pessoa humana- que preconiza o acesso universal (a quem dela precisar), igualitário (respeitando-se as demandas específicas de cada grupo de vulnerabilidade de forma equitativa) e digno. Os serviços públicos de saúde – sobretudo os relacionados ao acolhimento, tratamento e restabelecimento da saúde ocupacional - precisam passar por uma elevação do nível de qualidade e agilidade oferecido ao cidadão, com consequente satisfação da população atendida, pois o que se percebe é que o Brasil vem passando por sérias dificuldades financeiras, logísticas e estruturais nos serviços de saúde, apesar dos grandes investimentos e da alta carga tributária dispendida pela população e vinculada à essa área. A falta de medicamentos, instrumentos de trabalho, profissionais capacitados em segurança e medicina do trabalho, controle de gastos, gestão eficiente, criação de tecnologia, negação de direitos e judicialização da saúde, são apenas problemas iniciais que devem ser encarados de forma eficiente pelos gestores públicos com proatividade, compromisso e ética. Com relação à essa situação caótica na saúde do Brasil, Muniz (2017), nos alerta para o fato de que:

> A saúde pública no Brasil tem se revelado um verdadeiro martírio para sua gente. Insuficiência de profissionais, infraestrutura precária e superlotação são algumas das mazelas de um sistema fragilizado pela corrupção e pelo descaso de muitos governantes. A imprensa noticia todos os dias a situação de desespero de inúmeras pessoas, vítimas não apenas de uma doença ou de determinados incidentes que acabam levando-as aos hospitais. A má gestão dos recursos afeta até a realização de procedimentos mais simples. A cena é realmente deplorável. Deixar faltar recursos para uma área prioritária como a saúde é pura insanidade (MUNIZ, 2017, p. 1)

Os direitos sociais são, nessa perspectiva, aqueles relacionados com o trabalho, o seguro social, a subsistência, o amparo à doença e a velhice. (MORAES, 2018, p. 45), que precisam de um apoio mais efetivo e tecnológico por parte do poder público.

A Gestão Sustentável - como direito e política de saúde - a ser executada, também, pelo Empregador em regime de colaboração e articulação com os trabalhadores e com apoio normativo e institucional do Poder Público, está intimamente ligada a algumas diretrizes gerais como as de: a) proporcionar um trabalho mais seguro e saudável (conforme dicção do artigo 200, inciso VIII e 170, VI da CRFB/88), pois, segundo Brito (2014), a

inserção do tema Saúde no Trabalho como parte integrante da Estratégia, Missão e Valores da empresa não pode ser considerada como privilégio, benesse ou bondade, pois advém de uma determinação constitucional, legal e regulamentar; b) a socialização de diplomas normativos, decretos e regulamentos, que dispõem sobre a saúde de forma clara e acessível a todos os colaboradores da empresa em sinergia com as entidades sindicais, a fim de que o trabalhador conheça seus direitos e obrigações, estando apto a sentir e denunciar quaisquer violações a direitos indisponíveis; c) a constante avaliação e controle de riscos à saúde e segurança; d) a pesquisa por novas e melhores tecnologias que favoreçam a saúde do trabalho que pode ser conquistada com a aquisição de equipamentos de proteção modernos, seguros e atestados por órgãos de controle de qualidade; e) a garantia, pela administração da empresa, de que a saúde esteja integrada em todos os processos, controles e ações da empresa; f) difusão da educação para o trabalho. Além disso, são obrigações do Empregador insculpidas no artigo 157 da Consolidação das Leis Trabalhistas, enquanto gestor estratégico da saúde no trabalho:

> (...) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho e dar todos os treinamentos e capacitações necessárias a seus funcionários em horário normal de trabalho e remunerá-los para isso. Permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e elaborar (...) ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos, informando aos trabalhadores os riscos profissionais que possam se originar nos locais de trabalho e os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa, Comunicando os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos, bem como os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho (NASCIMENTO, 2017).

Para Moura (2016), o artigo 7º, inciso XXII, traz como direito indisponível do trabalhador, seja ele urbano ou rural, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho; essas normas estabelecem deveres para o Empregado (observar com atenção as normas e orientações técnicas sobre os equipamentos de proteção individual, por exemplo) e Empregador (fiscalizar a utilização dos equipamentos e adquirir instrumentos de trabalho seguros e confiáveis). Essas normas e regulamentos são reflexos de políticas públicas de saúde e segurança do trabalhador que devem ser promovidas de forma articulada e intersetorial pelo Poder Público, empregadores, entidades de fiscalização e trabalhadores. O artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho traz uma séria de obrigações das empresas e dos gestores que são na verdade, instrumentos de gestão do risco da saúde e da segurança, que devem ser implementados pelas organizações empresariais e fiscalizados pelo Ministério do Trabalho, pelas entidades de representação sindical e demais instituições de justiça. Essas normas

por serem dotadas de caráter público, são, também, indisponíveis, de observância obrigatória e estratégicas para a saúde ocupacional do trabalhador. Nessa linha:

> O direito do trabalho não se preocupa somente com as normas internas que regulam a saúde e os cuidados com a segurança no ambiente de trabalho. Presta-se o arcabouço jurídico nacional a interpretar o indíviduo trabalhador inserido no contexto do ambiente de sua empresa e esta diante de sua responsabilidade socioambiental, constituindo o que se convencionou de meio ambiente do trabalho. (MOURA, 2016, p. 474).

A Portaria 1.823 de 23 de agosto de 2012, inaugura uma série de políticas públicas de saúde e segurança do Trabalhador, a serem implementadas pelo Ministério da Saúde, através do SUS e com a parceria dos empregadores, trabalhadores, órgãos internacionais de fiscalização e defesa do trabalho, entidades sindicais e por toda a comunidade num movimento sinérgico, interdisciplinar e multisetorial. A portaria traz alguns objetivos em seu artigo 8º, inciso II, que estão alinhados às diretrizes gerais da Gestão Sustentável do trabalho, são eles: a) o estabelecimento e adoção de parâmetros protetores da saúde dos trabalhadores nos ambientes e processos de trabalho; b) fortalecimento e articulação das ações de vigilância em saúde; c) representação do setor saúde/saúde do trabalhador nos fóruns e instâncias de formulação de políticas setoriais e intersetoriais e às relativas ao desenvolvimento econômico e social; d) inserção, acompanhamento e avaliação de indicadores de saúde dos trabalhadores; h) desenvolvimento de estratégias e ações de comunicação de risco e de educação ambiental e em saúde do trabalhador.

Para Fialho e Oliveira (2018), a gestão da vida do trabalhador com todas as suas consequências, repercussões, sentidos e processos caberá, precipuamente, ao empregador através de seus poderes concedidos pela legislação laboral (poder hierárquico, disciplinar e de gestão) em colaboração com a classe operária. A administração da jornada de trabalha é um tema estratégico e que se conecta diretamente com o direito à saúde e à vida, pois perpassa, necessariamente pelas hipóteses de sua limitação e prorrogação, pois “a limitação da jornada de trabalho é uma das maiores vitórias conquistadas pelos empregados” (CORREIA, 2019, p.463) em razão de quadros históricos de desgaste físico, transtornos ocupacionais e acidentes de trabalho que minaram – e ainda atingir – milhares de trabalhadores de várias categorias profissionais. Assim, todo esforço físico e mental possui limitações e, enquanto sujeito, o trabalhador não é uma máquina, e precisa de descanso e limites em seu labor, por isso a necessidade de uma gestão eficiente que planeje as necessidades de prorrogação e limitação da jornada, que respeite as necessidades e limitações físicas do trabalhador e que promova a dignidade do trabalho para estas e futuras gerações.

2.1 O Sistema de Informações do Banco do Brasil – SISBB como instrumento e paradigma de gestão sustentável da jornada de trabalho para o Sistema Bancário

Uma das premissas para a Gestão Sustentável dos contratos de trabalho dos empregados - e aqui nos referimos aos trabalhadores da instituição financeira, ora denominada de Banco do Brasil S.A., âmago de nossa pesquisa - , é o registro e o controle efetivo, transparente e fidedigno das entradas, saídas e intervalos de todos os funcionários com matrícula na empresa, para que seja – adequadamente e disponível a todos – mensurado o tempo de efetivo exercício na instituição ou à disposição do Empregador, justamente para verificar se os trabalhadores estão laborando nos limites de sua jornada e se estão, de fato, gozando de seus intervalos como medida de saúde e segurança do trabalho, evitando-se assim as prorrogações indevidas de sua jornada que – como vimos – geram sérias consequências para a saúde, integridade física e vida do trabalhador, pois quando o trabalhador labora fora dos limites de sua capacidade física e mental, ele libera toxinas causadoras dos mais diversos tipos de agravos psicológicos e físicos, muitas vezes, irreversíveis e incapacitantes para o trabalho, gerando o seu afastamento com o respectivo acesso a benefícios previdenciários e indenizatórios, onerando, mais ainda, o sistema previdenciário brasileiro, além de demandas judiciais trabalhistas – em virtude de indenizações por danos morais e materiais decorrentes de acidentes de trabalho - que abarrotam o judiciário brasileiro, muitas vezes, demasiadamente lento e injusto em suas decisões, gerando custos sociais, empresariais e ambientais que poderiam ser evitados com uma eficaz política empresarial de gestão e sustentabilidade negocial. O fundamento da Gestão da Jornada de Trabalho (o poder de mando, comando e gestão) encontra-se no artigo 2º da CLT:

> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, **admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço**. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, **estiverem sob a direção**, **controle ou administração de outra**, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego (BRASIL, 1943).

Com relação ao regramento infralegal do tema Duração do Trabalho, o artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho determina que a duração máxima de trabalho, para os empregados da iniciativa privada, seja de 8 horas diárias e limitada a 44 horas semanais, desde que outro diploma normativo especial ou negociação coletiva, mais benéfico ao trabalhador, não disponha em sentido contrário - princípio da condição mais benéfica nos dizeres de Delgado (2019). Pois bem, o Empregador tem – se contar com mais de dez

empregados, em virtude do disposto no artigo 74, § 2º da CLT - o dever de registrar diariamente a jornada de trabalho de seus empregados em meio manual, mecânico ou eletrônico, justamente, como forma de controle, pelos órgãos de fiscalização do trabalho e pelo próprio trabalhador, da jornada efetivamente trabalhada e de quando, de forma excepcional e justificada, as prorrogações de jornada acontecem. Considera-se em jornada de trabalho, segundo o artigo 4º e 6º da CLT:

> Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.
>
> Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (BRASIL, 1943).

O controle de jornada, ao mesmo tempo, concede ao Empregador segurança jurídica das jornadas efetivamente trabalhadas, e garante, também ao emprego o controle, acompanhamento e a impressão de seus registros de entrada, saída e horas extras, que poderão servir como meio de prova documental para eventuais demandas judiciais em que se postulam indenizações e pagamentos decorrentes de horas extras não remuneradas e intervalos de trabalho não concedidos que, a partir das alterações da Reforma Trabalhista (Lei de nº 13467/2017) – como mais adiante será visto – transfere ao empregado uma maior responsabilidade no que tange ao lastro probatório e constituição de seu direito em demandas judiciais trabalhistas que até então estavam – com base no princípio da inversão do ônus da prova, em virtude da hipossuficiência jurídica do trabalhador – a cargo do Empregador.

Segundo Garcia (2018), as anotações de entrada e saída dos trabalhadores devem ocorrer em registros manuais, mecânicos ou eletrônicos, para que haja um efetivo controle e segurança no gerenciamento dos contratos de trabalho. É nesse contexto que se explora aqui a importância da implantação de um sistema – de preferência eletrônico, em rede e acessível – para uma fidedigna gestão da jornada de trabalho. Com o avanço da tecnologia, dos fluxos contínuos de dados e da informatização de vários elementos do contrato de trabalho, que antes eram anotados apenas na Carteira de Trabalho e Previdência Social – documento formal e oficial que pode se perder facilmente, ser rasurado ou adulterado com muita facilidade - , são substituídos, agora, em muitas empresas, por programas eletrônicos e informativos de dados que sistematizam, numa plataforma de dados, a vida e as alterações de contrato de trabalho de todos os empregados.

Nesse sentido, a tecnologia dos sistemas de informação e registro de dados, de fato, estão a serviço do homem para garantir rapidez, fluidez e acesso remoto aos registros de

dados, sobretudo, de dados do contrato de trabalho – como as horas de entrada e saída. Quantos trabalhadores, hoje em dia, laboram fora dos limites de sua jornada de trabalho, e quantas jornadas fictícias ocorrem gerando **prejuízos sociais** (falta de convívio familiar), **financeiros** (inadimplemento contratual em virtude de horas trabalhadas e não pagas) e **de saúde** (acidentes e doenças ocupacionais) para os trabalhadores. O sistema eletrônico de registros tem sobre si vários benefícios como os da confiabilidade no registro de dados – apesar das instabilidades sistêmicas e eletrônicas dos serviços de internet -, e a da segurança (somente usuários credenciados podem acessar o sistema, alterá-lo e consultá-lo).

Para Speranza (2016), a história dos registros de ponto demonstra que antes, as anotações de movimentações dos trabalhadores em sua jornada, eram registradas por cartão de ponto ou folha de ponto, onde os colaboradores assinavam seu nome – na maioria das vezes, em entradas e saídas uniformes - quando do início e término de sua jornada, depois, com os avanços tecnológicos, surge o registro por meio de cartão magnético, e hoje, já temos um registro ainda mais confiável: o do ponto eletrônico biométrico, capaz, de estabelecer o link entre os caracteres corpóreos do trabalhador e seu efetivo registro, evitando-se assim as fraudes, onde – nos cartões impressos de ponto – trabalhadores assinalavam por outros em jornadas que de fato não laboravam, infligindo valores de honestidade e de ética no trabalho, ou as vezes, registravam a sua saída no papel, como medida de mera formalidade, e continuavam na empresa trabalhando sem ganhar hora extra, na maioria das vezes, por pressão de seus superiores.

A Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho determina que o controle de jornada seja feito de forma fidedigna à jornada efetivamente trabalhada, com registros feitos pelo próprio trabalhador e confirmados pelo empregador, além disso, esse modelo de gestão pautada na honestidade, alteridade e transparência não se coaduna com práticas de fraudes aos cartões de ponto ou ao registro eletrônico de dados, o que seria uma afronta ao princípio da boa fé e da lealdade contratual, cláusulas de conteúdo aberto que permeiam a gestão da jornada de trabalho, gerando inclusive direito a danos morais e o pagamento de horas extras, levantadas na reclamação, quando o Empregador se omite ou frauda os registros mecânicos ou eletrônicos, conforme entendimento consolidado dos tribunais:

> O Tribunal Regional julgou em consonância com a Súmula n° 338 do Tribunal Superior do Trabalho. No caso, **a validade das folhas individuais de presença e do ponto eletrônico foi desconstituída, haja vista que neles não continham os registros dos horários efetivamente cumpridos pelo reclamante**, convicção essa reforçada pela prova testemunhal.

"(...) De plano, diga-se que **Folha Individual de Presença - FIP** é aceita como documento apto para **provar a jornada laborada**, porquanto é respaldada em norma coletiva. Todavia, como qualquer controle de jornada, mesmo com presunção de veracidade dos registros, admite prova em contrário. Aplicável, ao caso, o entendimento da Súmula n° 338 do TST, item II, que, referindo-se aos registros de jornada previstos em nora coletiva, dispõe: (...)

Compete ao empregador, nos termos do art. 74, 2°, da CLT, a pré-constituição da prova da jornada de Trabalho. Entretanto, **se o empregador não mantém o registro dos horários de Trabalho do obreiro, ou frauda tais registros**, é evidente que resulta frustrada a prova da jornada de Trabalho efetivamente praticada pelo empregador ao longo do contrato, pelo que se tem por desincumbido o autor do ônus de provar a jornada de Trabalho informada na inicial, a qual é de ser admitida como verdadeira, pela aplicação subsidiária do inciso I do artigo 359 do CPC (CLT, art. 769). (..)

De outra parte, **o ponto eletrônico**, embora contenha anotações em horários variáveis, **não era preenchido pelo próprio reclamante, mas pelo seu superior hierárquico**. Esse fato é admitido pela própria contestação, à fl. 197, primeiro parágrafo. Apenas a título de amostragem, vê-se que, com relação aos dias 11 e 12.09.200, o ponto do recorrido foi registrado por Flávio Schreiner, com a concordância do empregado apenas em 12.09.2000 (fl. 155 do volume de documentos anexo). Tal conduta é suficiente para revelar **a irregularidade do ponto eletrônico**, porquanto não há como considerar que o registro lançado em data diversa do dia a que se presta para o controle de horários da jornada. Ressalta-se que **as planilhas de ponto eletrônico** sequer são firmadas pelo autor.

A juntada de **controles de jornada que não são fidedignos** equivale à não-apresentação dos registros de horários, sendo aplicável, ao caso, a Súmula n° 338, item I, do TST, verbis: *JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA.I - **É ônus do empregador que conta com mais de 10(dez) empregados o registro da jornada de Trabalho** na forma do art. 74, 2°, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de freqüência gera presunção relativa de veracidade da jornada de Trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.*

TST. Agravo de Instrumento 702402420045040103. Relator: Pedro Paulo Manus. Data de Julgamento: 18 de março de 2009.

O ponto eletrônico, através da biometria, é acionado pela digital dos trabalhadores – que antes foram previamente cadastrados em setores especializados de recurso e gerenciamento humano, através de um processo de identificação biométrica e de assinatura digital- com a respectiva impressão – ou digitalização - do comprovante, gerando segurança e transparência, ao Empregador e Trabalhador, no acompanhamento e gestão da jornada de trabalho com os dados da data, hora e segundos de entrada e saída e os respectivos códigos de autenticidade da impressão que constam no documento. Na figura abaixo, observamos um protótipo de registro eletrônico, que utiliza a tecnologia biométrica, no controle das jornadas, em ação, desenvolvido e implementado pela Fundação Estadual de Pesquisa Agropecuária (Fepagro), em Porto Alegre-RS, que é acionado quando o trabalhado põe sua digital, visualiza na tela seu nome e matrícula e, assim, confirma no botão de cor verde, delineado abaixo, o registro da entrada ou saída de

seu trabalho, para logo em seguida, o mecanismo imprimir os dados deste registro que é disponibilizado ao empregado para guarda e arquivo.

Imagem 1: Protótipo Eletrônico de Registro de Ponto
Fonte: Fepagro (2016).

Com a identificação biométrica e sua respectiva integração aos sistemas de identificação, registro e controle de ponto eletrônico, a segurança, confiabilidade e recuperação das informações torna-se mais rápida, eficiente e acessível, fazendo com que os trabalhadores tenha ciência do tempo que efetivamente laboraram, do quantitativo de horas extras a receber e do controle de faltas e descontos em sua remuneração – pois são parcelas salariais indisponíveis e que precisam de atenção redobrada, em virtude das constantes fraudes e negação de direitos perpetrados pelo Empregador – tais como a inadimplência salarial e a falta do pagamento de horas extras que lesam milhares de trabalhadores no Brasil.

Portanto, com base nessas lições preliminares sobre controle eletrônico da jornada, afirmamos que uma das premissas da Gestão Ética e Sustentável da Jornada e Qualidade de Vida no Trabalho é a existência de sistemas e mecanismos – de preferência, eletrônicos, ágeis e viáveis - que controlem efetivamente e de forma idônea a jornada de trabalho, suas prorrogações e intervalos, e que, tal controle, esteja acessível – em respeito ao princípio da transparência nas relações empresariais e laborais - a todos os empregados para eventuais consultas, discussões, impugnações e alterações da mesma. Assim, nessa linha, reconhecendo os benefícios da biometria para a segurança e controle das relações laborais, Santos (2017) nos afirma que:

> A biometria é utilizada para reconhecer as pessoas com base em suas características físicas. Este crescente campo tecnológico tem se tornado uma parte integrante de nossas vidas, porque cada pessoa é única e possui características

> singulares, assegurando a legitimidade da identificação. Essa tecnologia utiliza softwares de ponta, que, constantemente, sofrem alterações para acompanhar o mercado. A identificação biométrica confere maior nível de proteção ao sistema, autorizando ou não a passagem de um usuário por meio do acionamento de portas, catracas, torniquetes e cancelas, nos estacionamentos. Ela também encontra amplo uso no controle de ponto de funcionários, pois os registros de entrada e saída de colaboradores são realizados com maior confiabilidade, eliminando o risco de fraude (SANTOS, 2017, p.1).

No campo da regulamentação infraconstitucional sobre controle de jornada como medida de saúde pública, a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego, MTE nº 1510 de 21 de agosto de 2009, disciplina e traz disposições acerca da obrigatoriedade dos estabelecimentos em gerenciar o controle de ponto de seus empregados, e em seu artigo 2º, define o princípio da fidedignidade das marcações de ponto para combater as fraudes trabalhistas relacionadas a entrada e saída do trabalho, pois a história registra um conjunto de práticas ilegais – perpetradas, muitas vezes, pelo Empregador - e recorrentes no ambiente de trabalho em que o Empregado é obrigado a dar a saída no ponto eletrônico e a permanecer no local de trabalho laborando com outras credenciais que não a sua – no caso dos sistemas eletrônicos - , prejudicando o trabalhador em sua saúde e em sua remuneração com o não pagamento de horas extras, desrespeitando-se assim os princípios da ética, honestidade e transparência que permeiam os contratos de trabalho em franca violação aos desígnios da Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho que apregoa a probidade, honestidade e a ética nas relações do trabalho.

Os tribunais do trabalho já analisaram algumas cláusulas de acordos e convenções coletivas que dispusessem sobre a obrigatoriedade dos bancos controlarem a jornada por meio de Ponto Eletrônico, com registros feitos, exclusivamente pelo trabalhador, com as confirmações posteriores do Empregador, representando o sistema de duplo controle de jornada, que é uma medida sustentável de gestão para se evitarem as fraudes no registro da jornada de trabalho, além disso, o TST tem reconhecido, mais uma vez, a possibilidade de dispensa imotivada dos empregados públicos das estatais, conforme se depreende abaixo:

> RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.
>
> (...)
>
> ADMINISTRAÇÃO INDIRETA. DISPENSA IMOTIVADA. POSSIBILIDADE. REINTEGRAÇÃO. **Ente público quando contrata sob a égide da CLT se equipara a empregador comum trabalhista**. Entendimento sustentado pela Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-I do TST: **"Servidor público. Celetista**

> **concursado. Despedida imotivada. Empresa pública ou sociedade de economia mista. Possibilidade**." Recurso de Revista conhecido e provido.
>
> (...)
>
> ACT-01/09/2000 - 31/08/2001 (fl. 38):
>
> 'CLÁUSULA OITAVA - PONTO ELETRÔNICO
>
> **O Banco adotará, para registro e controle de frequência de seus empregados, sistema de ponto eletrônico onde serão anotados, pelo próprio funcionário, os horários relativos à sua jornada de trabalho**. A anotação feita pelo empregado está sujeita **à validação pela Empresa**.
>
> Parágrafo Primeiro Os funcionários ocupantes de cargos comissionados poderão ser dispensados, a critério exclusivo do Banco, do registro dos horários relativos à sua jornada de trabalho, valendo, para todos os efeitos, os registros pré-assinalados pela Empresa no sistema de ponto eletrônico.
>
> Parágrafo Segundo - **Os regulamentos, as normas e os critérios para o registro e assinalamento eletrônico da jornada serão expedidos pelo Banco**.
>
> TST. Recurso de Revista 3106004720015090664. Relator: Vantuil Abdala. Data do julgamento: 18 de novembro de 2009.

No Banco do Brasil S.A., as fraudes no registro de ponto eletrônico são muito difíceis de se perpetrarem – mas não impossíveis - porque quando o bancário registra a sua saída no sistema eletrônico, todo o seu acesso é bloqueado em todas as plataformas de atendimento do Banco, impedindo com o que o mesmo empregado – com suas credenciais – dê a saída e continue laborando e atendendo clientes ou em caixas com o uso do sistema, aliado a isso, normativos internos do Banco impedem que o funcionário permaneça na agência quando registra sua saída no sistema do banco para que se evitem futuras e eventuais demandas trabalhistas contestando o período de permanência fora do ponto na agência. Com relação às fraudes e manipulações eletrônicas perpetradas pelo Empregador – com o fito de não pagar horas extras ou de suprimir uma prorrogação ilegal de jornada - que podem ocorrer em todo o Sistema Bancário Nacional e que geram danos ao trabalhador, os tribunais trabalhistas aduzem que:

> JORNADA DE TRABALHO. PONTO ELETRÔNICO. MANIPULAÇÃO. **Se o próprio preposto do empregador admite a manipulação do registro eletrônico de ponto**, tal meio de controle da jornada de trabalho mostra-se imprestável para a comprovação dos horários efetivamente trabalhados pelo empregado.
>
> TRT 5ª Região. Recurso Ordinário 1162007920095050012. Relator: Marama dos Santos Carneiro. Data do Julgamento: 04 de março de 2013.

O artigo 3º, da portaria em apreço, disciplina a questão do acesso aos registros de jornada de trabalho determinando que “o equipamento de automação utilizado exclusivamente para o registro de jornada de trabalho e com capacidade para emitir documentos fiscais e realizar controles de natureza fiscal, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho” (...) seja uma medida a ser implementada pelo Gestor no âmbito da empresa. Entretanto, esta portaria é aplicada apenas às empresas que registrarem eletronicamente os seus empregados, como é o caso do Banco do Brasil S.A. que conta com sistemas informatizados e personalizados de controle de jornada de seus funcionários. É importante ressaltar ainda que:

> A anotação da hora de entrada e de saída, que é obrigatória para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores, deve ocorrer por meio de “registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso” (art. 71, § 2.º, da CLT) (GARCIA, 2018, p. 517).

No Banco do Brasil S.A., de acordo com os estudos de Hoff (2003) constata-se, também através de documentos oficiais nos site institucional do Banco e em normativos internos publicados e disponibilizados ao público em geral, que o gerenciamento da vida e jornada de trabalho de todos os seus empregados é efetivado – segundo Tonete (2014) - por um Sistema de Gerenciamento de Informações Corporativo On-Line – ora denominado Sistema de Informações do Banco do Brasil SISBB – e não pela Identificação Biométrica como debatido acima. O chamado “SISBB” é uma plataforma MS-DOS genérica e múltipla que guarda sobre si os dados bancários de todos os seus clientes – em aplicativos e sistemas específicos de comando, como o “CLIENTES, o “CDC” e o “RETAG”-, os dados pessoais e de jornada de trabalho de todos os seus funcionários – o denominado “ARH” utilizado, exclusivamente, pelos gestores e supervisores - além de possuir, também, outras funcionalidades múltiplas de registros das mais variadas matérias do mundo econômico-financeiro incluindo serviços de registro de dados de bloqueios judiciais – o aplicativo “BACENJUD” - entre outras funcionalidades relacionadas a produtos e serviços bancários (previdência, seguros capitalização, conta corrente e investimentos). Com relação a alguns aspectos conceituais e estruturais da gestão no Banco do Brasil:

> O SISBB é um sistema operacional da International Business Machine (IBM). Ele é utilizado em todas as dependências do BB e proporciona a integração de todos os sistemas. Nesta perspectiva, o SISBB é utilizado por colaboradores que possuem código e senha para o acesso. Este acesso é registrado e autorizado pelo Banco, mais especificamente por colaboradores com alçada para exercer esta atividade. (TONETE, 2014, p. 54).

O Conselho de Valores Mobiliários, conhecido como CVM, determinou que todas as instituições bancárias – sejam de natureza pública ou privada - formalizassem um documento que contivessem normas de relacionamento interno e externo com trabalhadores, clientes e usuários de seus serviços, como forma de controle estratégico e lisura de suas ações com todos aqueles que se relacionam com o banco seja na órbita trabalhista, consumerista ou empresarial. Atendendo o disposto, o Banco do Brasil S.A. aprovou por meio de seu Conselho de Administração, as "Normas e Procedimentos de atuação do Banco do Brasil" ICVM 505, artigo 4º e parágrafo 7º, divulgadas e acessíveis ao público em geral, em inteiro teor no site digital da instituição, ora em apreço, que estabelecem algumas normas éticas e de comportamento de boas práticas bancárias aplicáveis ao Sistema de Informações do Banco do Brasil S.A no gerenciamento e controle da jornada de trabalho de seus funcionários que ora as trazemos, por analogia, para explicitar o funcionamento e gerenciamento deste sistema informatizado de dados.

Dentre algumas premissas aplicáveis ao sistema de Informações do Banco do Brasil, ora delineado – utilizado para o controle e registro da jornada de trabalho - podemos apontar, após análise dos documentos e normativos internos (ICVM 505) acessados: **a) a veracidade das informações cadastrais dos trabalhadores** – esta premissa nos diz que todos os empregados, quando tomam posse na referida instituição, devem recebem um marcador individual que o identifica enquanto sujeito e funcionário, a qual denomina-se, aqui, de matrícula funcional, composta por uma letra, geralmente um "F" de funcionário, seguindo de um sequencial de 7 dígitos que o identificará profissionalmente enquanto empregado em seus acessos individuais e delimitará suas responsabilidades nos comandos e acessos, com uma respectiva senha de entrada, pessoal e intransferível, a ser renovada, periodicamente, por razões de segurança; determina-se, também, com essa premissa, que depois da criação de matrícula e senha pelo administrador do acesso (gerente ou supervisor), o Banco guarde todas as informações pessoais do empregado em seu sistema de gestão eletrônica; em seguida, o empregado passa a ter acesso aos dados da instituição que o seu perfil comportar, conforme a autorização de seus superiores hierárquicos. Portanto, alguns acessos são restritos outros não; a partir daí, todas as informações inseridas e relacionadas a este empregado devem estar devidamente comprovadas, e isso ocorre quando o empregado apresenta todos os documentos que comprovem sua identificação que são conferidos, digitalizados e arquivados em dossiê eletrônico pessoal pelo seu gestor e gerente imediato para eventuais consultas ou alterações de registros funcionais; além disso, as instruções internas do Banco – chamadas de Instruções Normativas - determinam quais os documentos são aceitáveis para

comprovação de qualquer informação inserida no banco pessoal de dados do banco, com o objetivo de garantir a integridade e veracidade das informações inseridas e a sua respectiva confiabilidade. **b) o duplo controle de dados** – essa premissa nos diz que todas as informações inseridas no Sistema de Informações do banco por um usuário, devem ser confirmadas por um outro usuário de hierarquia superior – geralmente os gerentes gerais ou gerentes de carteira – para validarem, após visualização no sistema on-line, os documentos anexados na plataforma de dados, as informações inseridas, co responsabilizando-se pelas informações prestadas e confirmando-se que os documentos apresentados, de fato, correspondem à realidade, conforme dicção do item 1.2 das "Normas e Procedimentos de atuação do Banco do Brasil" ICVM 505 - que determinam a validação de informações por funcionários comissionados - ou seja, todos os registros de entrada e saída dos funcionários, são por eles inseridas e posteriormente validadas pelo seu superior hierárquico direto que atesta, eletronicamente, que não houve nenhuma violação ou falta funcional na início e término da jornada de trabalho, em seguida, o empregado, de forma final, entra em seu sistema "PESSOAL", e afirma com um "sim", no campo indicado, e depois um "enter", se concorda ou não com a validação ou com informações adicionais inseridas pelo seu superior hierárquico; com relação a essas observações, alertamos para o fato de que, nenhum dado que desabone a conduta de seus funcionários ou que promova qualquer constrangimento moral ou material poderá ser inserido no sistema de banco de dados pelos superiores hierárquicos, sob pena de responsabilização ulterior por assédio moral vertical, praticado por superior hierárquico contra subordinado, segundo disposições do artigo 29, § 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas, fazendo com que a empresa esteja exposta a multas, interdições e responsabilizações judiciais advindas dos órgãos de fiscalização do Trabalho como o Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Organizações Internacionais; além disso, viola os ditames da Gestão Estratégica Sustentável o tratamento desumano de empregados que ocorre quando o Empregador divulga informações desabonadoras da conduta de seus funcionários em reuniões, rodas de conversa informal ou em reuniões de rede de agência, sendo inclusive, casos que podem ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho e eventuais e ulteriores reintegrações. **c) a atualização constante das informações dos empregados** – é uma das obrigações legais e convencionais dos gestores das agências manter o cadastro atualizado de seus empregados no Sistema de Informação SISBB on-line, convocando seus empregados para tal ou por meio de processos massificados, elaborados e definidos a partir do cruzamento de informações com outros sistemas como os da Receita Federal, Bacen, Correios e Instituto Nacional de Previdência Social. Para isso o banco dispõe,

conforme análise de disposições internas, de Índices de Atualização Cadastral – Incad que tem por objetivos a medição e o acompanhamento das atualizações cadastrais e de sua completude com o direcionamento de ações e metas a serem realizadas pela agência detentora do cadastro do empregado. Com relação a esse indicador:

> O Icad é disponibilizado na Intranet da Diretoria de Crédito, com visões Brasil, Gestor de Rede, Superintendência, Gerência Regional, Agência e Carteira/Grupo. Essas visões podem ser consultadas por todos os funcionários do Banco do Brasil, permitindo o acompanhamento do indicador em diversos níveis (BANCO DO BRASIL, 2018).

Além disso, o artigo 2º da Portaria de nº 3626/1991 do Ministério do Trabalho e Emprego determina que todos os registros dos empregados devem estar sempre atualizados e numerados, cabendo ao Empregador, o dever de verificação de sua autenticidade, confiabilidade e acompanhamento dessas informações. Ainda convém lembrar que, todas as alterações precisam ser transparentes e acessíveis aos trabalhadores para que se garanta a ética, transparência e responsabilidade exigidas pela Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho que exige não apenas sistemas de informação e controle de dados da jornada de trabalho, mas também o acesso desses dados por meio de simples requerimento do trabalhador. É também premissa da gestão sustentável que não se permita atos secretos, obscuros e informações, que não sejam legalmente sigilosas, negadas ao trabalhador, para que o mesmo, eventualmente, estabeleça sua defesa e constituição de seus direitos perante as instâncias judiciais e administrativas do trabalho. Portanto, no Sistema de Informações do Banco do Brasil S.A., conforme artigo 1º da referida Portaria Ministerial, deverão ser obrigatoriamente registrados a:

> (...) a) identificação do empregado, conforme número e série da CTPS ou Número de Inscrição do Trabalhador; b) data de admissão e demissão; c) cargo ou função; d) remuneração e forma de pagamento; e) local e horário de trabalho; f) concessão de férias; g) identificação da conta PIS/PASEP; h) acidente do trabalho e doença profissional, quando tiverem ocorrido. (MTE, 2018).

Assim, para manusearem o Sistema de Informações do Banco do Brasil todos os usuários/empregados devem estar devidamente cadastrados com seus códigos de identificação pessoais definidos e atualizados (Matrícula com chave pessoal) com a sua respectiva senha (chave de segurança) com acesso pessoal, intransferível e sigiloso. Constata-se, também, que o Banco do Brasil S.A. , conforme pesquisa nos sites oficiais da instituição, possui no aplicativo ora denominado de “ACESSO” o controle dos dias, horários e circunstâncias que aquele determinado funcionário ou gestor acessaram este ou aquele tipo de informação para, em procedimentos regulares de auditoria, verificarem possíveis condutas ilícitas e acessos indevidos ou pretenciosos, para assegurar que qualquer acesso

a dado tenha pertinência com as funções desempenhadas pelo empregado ou gestor e que não estejam sendo desvirtuados para interesses escusos, conflitos de interesse e atos de improbidade. Nessa linha:

> Todos os usuários dos sistemas informatizados do Banco do Brasil devem ter um único identificador, para uso pessoal, exclusivo e intransferível, denominado Código de Usuário. O usuário pode ter acesso às redes e aos sistemas informatizados somente quando o seu Código de Usuário estiver ativo. Os Códigos de Usuário, que não pertencem a funcionários da ativa do Banco do Brasil, são excluídos por inatividade. Todos os acessos a transações eletrônicas são automaticamente revogados por: a) Transferência de unidade; b) Exoneração de funcionários; c) Aposentadoria (BANCO DO BRASIL, 2018).

A última premissa norteadora de processos e registros das informações no SISBB verificados analogicamente pelo disposição inserida na ICVM 505 é a **d) segurança das informações**: todos os empregados, que laboram utilizando o sistema de informações do Banco do Brasil S.A., precisam estar previamente credenciados, conforme digressão feita acima, e devidamente munidos com seu código de usuário e senha no acesso a serviços e dados do banco; os empregados não podem compartilhar suas senhas com outros usuários e são responsáveis por manterem – de acordo com o Código de Ética do Banco do Brasil a ser oportunamente discorrido neste trabalho – o sigilo absoluto de sua chave de segurança e deve sempre solicitar, aos seus superiores, a alteração da senha, quando houver indícios de que alguém sabe seus acessos ou monitorou sua inserção; um problema bastante grave e assolador que percebemos é que, muitas vezes, um funcionário – de forma sorrateira, ilegal e criminosa – adquire, por meios escusos, a chave de segurança de seu colega de trabalho, passando a acessar o sistema e realizar diversas transações que o usuário original não faria – como a transferência de saldos de conta corrente para uma outra conta, em que seja beneficiário ou que tenha controle, além de, a pedido de seu colega, dar a entrada no sistema pelo outro, enquanto o usuário originário chega atrasado no ambiente de trabalho ou quando precisa sair mais cedo – configurando práticas ilegais, antiéticas e criminosas, passíveis de resposta à procedimento administrativo disciplinar e inquéritos administrativos, ensejando até a demissão por justa causa. Nesse sentido, como medida de segurança:

> O Código de Usuário e a senha constituem as credenciais de acesso do usuário das redes e sistemas informatizados do Banco do Brasil e somente podem ser utilizados em ambientes onde o Banco controla os níveis de segurança. O Código de Usuário é gerado somente após o registro das informações cadastrais do usuário em sistema específico. O usuário é responsável por manter a confidencialidade de sua senha pessoal, bem como não compartilhá-la com terceiros. Deve trocá-la quando existir qualquer indicação de possível comprometimento do sistema ou da própria senha. Após a geração da senha provisória, o usuário deve trocá-la no primeiro acesso. Não é permitido o acesso aos sistemas com o uso de senha provisória (BANCO DO BRASIL AS, 2018).

O Sistema de Informações do Banco do Brasil SISBB, de fato, é uma ferramenta de gestão sustentável da vida funcional e da jornada de todos os empregados porque – com segurança, transparência, regras claras de acesso e confiabilidade – fornece o controle e o acesso que a governança corporativa exige no ambiente empresarial, que é a gestão democrática e compartilhada entre empregadores e trabalhadores, num movimento sinérgico em busca da qualidade de vida e da justiça social no ambiente de trabalho, através de um controle eletrônico de jornada fidedigno e eficaz para ambas as partes. Através deste sistema, os empregadores poderão emitir e imprimir relatórios sobre os cumprimentos de horários de seus funcionários, as prorrogações e pagamentos de horas extras que foram feitos num determinado período, estabelecer estudos e estatísticas sobre os afastamentos, verificar e conceder abonos, folgas e controlar as faltas dos empregados com fidedignidade de acesso, transparência e ética na socialização e compartilhamento desses dados entre os gestores e trabalhadores.

Este princípio – o da transparência nas relações empresariais de trabalho – é uma das exigências da Gestão Estratégica e Sustentável da Jornada e da Qualidade de vida no trabalho, pois, com a implantação deste sistema informatizado, é possível disponibilizar aos empregados – maiores interessados numa gestão eficiente de sua jornada – subsídios e documentos que sejam de seu interesse, contribuindo para a prevenção de conflitos administrativos e judiciais – pois, muitos trabalhadores demandam judicialmente contra seus empregadores exigindo o fornecimento de documentos em ações específicas de exibição – e para a melhora do clima organizacional, portanto, de fato a implantação e o desenvolvimento dessa ferramenta de gestão contribui para a Sustentabilidade no contrato de trabalho, pois através desta ferramenta o empregador poderá gerenciar o controle de entrada e saída de todos os funcionários, estabelecer escalas e conceder eletronicamente autorização para prorrogações e intervalos legais e regulamentares com maior segurança, rapidez e confiabilidade. A incidência normativa dos princípios relacionados à ética e à boa fé, na gestão da jornada de trabalho, também está consolidada nos tribunais como direito e conquista do trabalhador:

> RECURSO DE REVISTA. ENTE PÚBLICO. ADMISSÃO SEM PRÉVIA APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. NULIDADE. FGTS.
>
> (...)
>
> O novo Código propõe **uma caminhada para os braços da ética** que deve estreitar a norma escrita num amplexo saudável e fraterno, já que **agora a moralidade da parte no negócio jurídico tornou-se, também, direito positivo**. Realiza-se, assim, uma aspiração que é antiga entre os juristas que vivem tempos tão injustos: transportar a fome da justiça, para o campo do direito positivo" **A boa-fé objetiva**

> **no novo Código Civil e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas** (In: Revista do Advogado, da Associação dos Advogados de São Paulo, Ano XXIII, n. 70, julho de 2003, p. 45).
>
> Como se vê, em face dos preceitos da lei civil, a conduta dos responsáveis da Administração Pública estadual, frente à pessoa do Reclamante, desviou-se totalmente da **observância da boa-fé como lealdade, que "consiste no comportamento concreto dos contratantes no sentido de pautar-se pelo respeito à regra de honestidade que deve presidir os negócios jurídicos**, abstendo-se de praticar qualquer ato que possa maliciosamente vir a prejudicar a outra parte..." (idem, ibidem, p. 53).
>
> TST. Recurso de Revista 109150059200550900 09. Relatora: Rosa Maria Weber. Data do Julgamento: 06 de maio de 2009.

Um outro princípio – o da Equidade nas relações trabalhistas – que norteia a Sustentabilidade no trabalho, também é atendido com este sistema de Informações SISBB, haja vista que todos os empregados – sejam eles gerentes de agência, gerentes de carteira, supervisores ou escriturários em posto efetivo - são submetidos às mesmas regras de gerenciamento de sua jornada de trabalho e submetidos ao mesmo sistema eletrônico de controle de suas durações de trabalho, sem privilégios ou diferenciações. Outro princípio – o da *accoountability* – também é atendido com a implantação deste sistema, pois o Banco do Brasil S.A, desde que devidamente notificado, poderá prestar contas aos órgãos de fiscalização do trabalho ou à Justiça do Trabalho, quando requerido, sobre sua forma de gerenciamento dessas informações, pois, quantas empresas no Brasil sequer controlam e registram a vida de seus empregados, gerando instabilidade, insegurança salarial e contratual aos trabalhadores, numa verdadeira situação de “informalidade”, o que é um problema grave, quando o trabalhador for ulteriormente necessitar desses dados para a solução de questões previdenciárias, de contagem de tempo de serviços ou para subsídios judiciais nas ações decorrentes das relações de trabalho.

O SISBB é fruto de uma política ministerial que determina que todas as empresas, que adotem o sistema eletrônico de registro de dados de seus empregados, utilizem um cadastro centralizado e único, que configure a realidade dos contratos de trabalho, que gerencie a linha do tempo da vida do trabalhador, no que tange às obrigações trabalhistas, previdenciárias, acidentárias, de afastamento e de periodicidade de exames e interrupções ou suspensões contratuais – obrigações estas previstas no artigo 3º, § 2º da Portaria 3626/1991 do MTE, que dispõe, também em seu § 3º, do mesmo artigo, que

> O registro de empregados de prestadores de serviços poderá permanecer na sede da contratada, desde que esta se localize no município da contratante e desde que os empregados portem cartão de identificação do tipo “crachá”, contendo nome completo do empregado, data de admissão, número do PIS/PASEP, horário de trabalho e respectiva função. (MTE, 1991).

A Portaria 3626/1991, que dispõe sobre o direito ao acesso de banco de dados relativos a vida do empregado e a sua, eventual, disponibilização aos órgãos de fiscalização do trabalho, decorre do direito à informações do contrato de trabalho que também é uma premissa da Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho, pois quando o Empregador dificulta o acesso às informações registradas por ele ao trabalhador, o mesmo ficará prejudicado quando for requerer algum direito perante à Justiça ou quando quiser efetuar a comprovação de situações junto à órgãos públicos. Nesse sentido, Eduardo Sadalla Bucci (2017), nos traz noções acerca do caráter fundamental e indisponível do direito ao acesso à informação em bancos públicos ou privados de dados que podem esclarecer situações de contingência ou auxiliar na defesa de outros direitos, em eventual ação judicial trabalhista ou em instâncias administrativas, como se depreende do comentário abaixo:

> O direito individual ao acesso à informação pública está interligado com o exercício da cidadania em fiscalizar os atos governamentais. Não deve ser confundido com o direito de informação a dados pessoais em poder do Estado, já que este está inserido no rol de garantias de direito à informação, que contém, também, o direito a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, e não é abarcado pelo Direito ao Acesso a Informação Pública (BUCCI, 2017).

O Banco do Brasil S.A., por ser um conglomerando de espírito público, tem sobre si, o dever de garantir o acesso às informações de interesse pessoal de seus trabalhadores e usuários, no prazo legal, para que os trabalhadores possam exercer a cidadania e requerer suas verbas trabalhistas que são indisponíveis dentro dos seus contratos de trabalho, isso é importante, porque uma das exigências da Gestão Sustentável é, claramente, a promoção de direitos humanos no âmbito dos contratos de trabalho e a valorização do trabalhador enquanto sujeito – e não máquina - detentor de garantias, proteções, conhecimentos e habilitantes tangíveis e intangíveis que precisam ser valorizadas e promovidas, sendo, indiscutivelmente, o aporte humano mais precioso nas relações empresariais, que é o capital humano. Ainda, com relação ao direito ao acesso à informação – aliada a transparência das relações trabalhistas - premissa e fundamento da Gestão Sustentável, a referida portaria, determina que:

> (...) os livros ou as fichas de registro deverão permanecer no local da prestação de serviços, à disposição da fiscalização, sendo vedado às empresas procederem à centralização dos registros de seus empregados. Entretanto, exceção existe às empresas de prestação de serviços, cujo registro de empregados poderá permanecer na sede da contratada, desde que os empregados portem cartão de identificação, do tipo "crachá", contendo nome completo do empregado, data de admissão, número do PIS/PASEP, horário de trabalho e respectiva função (MTE, 1991)

É importante, também, assegurar o acesso dessas informações apenas para as pessoas de que dela sejam portadores, pois a informação e os dados pessoais podem ser utilizados

para prejudicar ou fraudar vários direitos trabalhistas; aliado a isso, a ação de *hackers* e invasores virtuais precisam ser combatidas no âmbito da corporação para garantir mais dois princípios da Gestão Sustentável que são a segurança e a confiabilidade nas relações empresariais do trabalho. Para isso, com relação a segurança e o controle das informações sobre os empregados e clientes,

> As informações recebem proteção, durante todo o seu ciclo de vida, o nível de classificação definido pelo Gestor da Informação. A criptografia é utilizada de forma a proteger as transações bancárias ou não bancárias que exijam privacidade. O ambiente tecnológico disponibiliza ferramentas homologadas que permitem monitoração de performance, detecção de intrusos, controle de tráfego, análise de vulnerabilidade e auditoria de serviço. (BANCO DO BRASIL, 2018)

Abaixo, na Imagem 2, podemos conferir a tela inicial de acesso ao Sistema de Informações do Banco do Brasil no ambiente MS-DOS – acessível somente aos gestores e empregados da ativa - que é um sistema responsável por manter uma comunicação – on line – entre um determinado usuário específico e o computador através de ordens, comandos e respostas à estes comandos, num determinado lapso temporal; este sistema possui também uma base de dados criptografados que protegem o trânsito dessas informações contra eventuais interceptações ilegais. Para que possa registrar o início efetivo de sua jornada de trabalho – haja vista a veracidade ser um princípio da gestão Sustentável - após teclar, o “ENTER” o empregado digita suas credenciais de Usuário (matrícula funcional) e Senha (chave de acesso ao sistema) para iniciar seu acesso, onde o sistema, prontamente, registra seu horário de entrada/saída ou direciona o empregado para seu superior hierárquico nos casos em que houver o atraso no horário de entrada – para que o mesmo autorize o início de sua jornada e entrada no sistema. Além disso, antecipações no horário de saída ou registros inconsistentes devem ser administrados, autorizados e sanados pelos superiores hierárquicos para que o atendimento e o planejamento do dia de trabalho não seja atrapalhado por saídas antecipadas ou entradas não programadas.

Imagem 2: O Sistema de Informações do Banco do Brasil S.A. - SISBB
Fonte: Economus (2016).

A importância de ser gerenciar estrategicamente, eficientemente e de forma sustentável a jornada de trabalho de seus empregados e colaboradores, reside, justamente, na segurança, autenticidade e veracidade das informações que são, na verdade, direitos subjetivos dos trabalhadores advindos do controle de sua jornada. Grande parte das empresas no Brasil, são demandadas judicialmente, exatamente pelas falhas, fraudes e deficiências nos registros de ponto de seus funcionários com o respectivo não-pagamento das horas trabalhadas ou de suas horas extras, além de, na maioria das vezes, ainda contarem com sistemas mecânicos/manuais e obsoletos de registro de jornada de trabalho, em papéis ou fichas, que podem ser apagados, adulterados, molhados, queimados ou perdidos com facilidade em meio a tantos documentos – sem contar com a falta de agilidade no acesso à esses registros mecânicos.

Isso prejudica os direitos do empregado (princípio do contraditório e da ampla produção de provas), pois, eventualmente em futuras demandas judiciais, para requerer direitos indisponíveis e negados em face de seu antigo Empregador, o trabalhador terá sérias dificuldades em recuperar os seus registros eletrônicos ou impressos de entrada, saída, de registro de férias entre outros elementos de seu contrato de trabalho, e isso é extremamente relevante com as alterações advindas da Reforma Trabalhista que retirou do Empregador a inversão do ônus da prova para os direitos levantados e requeridos pelo Empregado no bojo da reclamatória trabalhista e o transferiu para a parte mais frágil da relação de emprego, que é o trabalhador – que deverá reunir todas as provas para a comprovação de seu direito subjetivo.

Assim anteriormente – com base no princípio da alteridade e na hipossuficiência do trabalhador – ao Empregador era dado, pelo juiz, caso condenado na pretensão e vencido no objeto da perícia, o dever de pagar as custas processuais e os honorários periciais, já que na regra anterior processual, caso o Empregado fosse vencido no objeto da perícia, o Estado era condenado ao pagamento dessas verbas e isso era plenamente razoável, pois os direitos laborais ostentam caráter alimentar e necessitam, muitas vezes, de ajuizamentos de demandas para que o Empregador – desidioso em seus compromissos salariais – pague as verbas trabalhistas. Assim, após a Reforma Trabalhista ao empregado caberá o ônus de arcar – seja conjuntamente (no casos de sucumbência recíproca) ou individualmente (no caso de ser vencido no objeto central da perícia) – as custas e honorários periciais e advocatícios – inclusive com o desconto direto em suas verbas alimentares, conquistadas na demanda, é o que dispõe a Nota Técnica Conjunta emitida pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (2017) ao projeto de lei da Reforma:

> Prosseguindo no campo de óbice ao acesso à justiça, nos termos do PLC 38/2017 (arts. 790, §§ 3º e 4º; 790-B, caput e §4º), o trabalhador que ajuizar uma ação trabalhista e, nesta for vencido no objeto da perícia, terá que arcar com os honorários periciais, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita. Terá que suportar esse ônus utilizando o eventual crédito a que faça jus no mesmo processo ou em outro processo. Percebe-se aí, com nitidez, que pretende o Projeto inviabilizar o acesso do trabalhador ao Judiciário, pois impõe a este um ônus absurdo para a produção de prova pericial, modalidade probatória indispensável a várias pretensões, sobretudo as afetas às questões de saúde e segurança do trabalho, como a insalubridade e a periculosidade, apenas para exemplificar (SINAIT, 2017).

No sistema processual do trabalho, anterior à reforma trabalhista, era ônus do empregador comprovar que pagou as horas reclamadas e, caso não se desincumbisse desse encargo probatório , automaticamente, era condenado no bojo da reclamatória trabalhista em atendimento ao princípio da proteção e da hipossuficiência do empregado, benefício este, fulminado pela então “Reforma Trabalhista” que trata empregado e empregador como se iguais fossem, desconsiderando desigualdades históricas, iniquidades sociais que ocorrem no contrato de trabalho e os demais quadros de desigualdade social que o sistema capitalista opressor impõe sobre os ombros do trabalhador, parte mais frágil da relações de emprego, nos dizeres de Delgado (2019). Desta forma, o trabalhador, se não guardar seus comprovantes durante sua vida laboral, terá sérias dificuldades em se conseguir provas materiais de que laborou fora dos limites legais, por exemplo, ou de que não recebeu as devidas horas trabalhadas ou que desempenhou funções outras que não as previstas em seu contrato, por conta de sistemas falhos de registros do trabalho que não trazem em seu bojo a vida funcional completa de

seus trabalhadores, reside, portanto, aí a importância de o Empregador adotar as diretrizes da Gestão Sustentável do Trabalho no que tange a direito ao acesso de informações laborais em bancos digitais do Empregador para defesa de seu direito. O Banco do Brasil S.A., de fato cumpre os requisitos da Gestão Sustentável no que tange ao gerenciamento – efetivo, transparente, fidedigno e ágil – da jornada de trabalho, premissas da sustentabilidade, por contar com um Sistema de Controle de Dados, de Jornada e da vida funcional do trabalhador, ora denominado de SISBB.

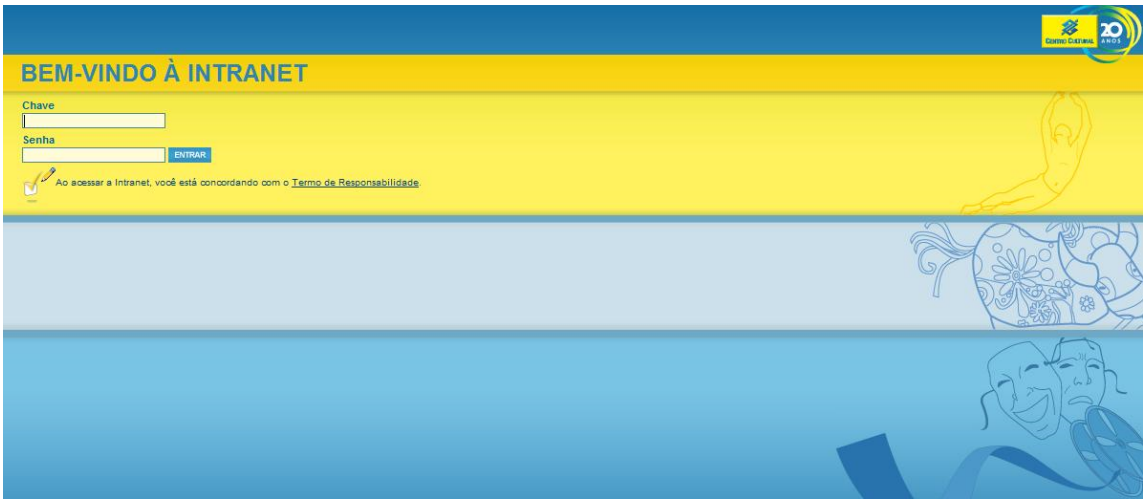


Imagem 3: Intranet Corporativa do Banco do Brasil S.A.
Fonte: Funcoes Rh (2010).

Na imagem acima, percebemos a evolução do controle de jornada, representado pelo sistema de entrada no ponto eletrônico, via *intranet*, onde cada funcionário, ao adentrar no meio ambiente da agência, deverá, imediatamente, registrar – através de sua matrícula funcional e senha intransferível – sua entrada e respectivo início de jornada de trabalho, habilitando seus sistemas pessoais de acesso e, a partir daí, sujeito a todos os controles e consequências decorrente de seus atos no sistema e de suas ações no meio ambiente do trabalho.

O registro em tempo real da jornada de trabalho em ambientes didáticos, claros e acessíveis ao trabalhador é um indicador positivo no que tange a gestão da jornada de trabalho, pois através desses sistemas, integrados e informatizados, o trabalhador poderá ter ciência de sua jornada efetivamente trabalhada, de seus intervalos, de relatórios mensais, de mensagens corporativas, de banco de horas e de horas extras a receber em face de seu Empregador, pois o trabalhador com acesso a esses dados e registros, poderá acionar, eventualmente a Justiça para requerer direitos advindos da suplementação da jornada de trabalho com facilidade e celeridade no acesso a essas informações, gerando tranquilidade e estabilidade contratual ao trabalhador.

Além disso, nesta plataforma de Intranet BB os funcionários podem acessar cartilhas educativas sobre gestão da jornada de trabalho, cursos de capacitação de educação empresarial, registrar avaliações de seus superiores e consultar as anotações acerca de sua vida profissional respeitando-se os preceitos éticos que circundam a normativa destas anotações. Na verdade, este sistema representa um verdadeiro mecanismo de gestão da jornada de trabalho compartilhado entre gestores e trabalhadores com o objetivo de garantir segurança, estabilidade e controle das relações laborais no que tange a jornada de trabalho, que são caracteres de uma Gestão equilibrada, justa e humana do trabalho.

Imagem 4: Plataforma GAM – aplicativo de suporte à área negocial e de atividades administrativas
Fonte: Itunes

Ainda no campo da inovação da gestão administrativa, o Banco do Brasil S.A. em parceria com o Itunes Apple, desenvolveu um aplicativo de gerenciamento negocial, administrativo e de suporte que pode ser ativado e utilizado quando o ponto eletrônico estiver aberto, facilitando o acesso a carteiras de clientes, prospecção de negócios, dados pessoais dos funcionários e inovações sobre produtos e serviços, marcando mais uma geração de evolução nos sistemas de gestão, negócios e controles das ações e serviços no ambiente corporativo.

Portanto, a jurisprudência trabalhista tem firmado o posicionamento de que a gestão da jornada de trabalho que não leve em consideração as limitações físicas e mentais do trabalhador – e que não respeitam os intervalos legais para além da jornada de 6 horas (jornada do bancário, em geral) violam, frontalmente, as normas de higiene e proteção da saúde, de natureza obrigatória e de ordem pública, conforme se verifica abaixo:

JORNADA LEGAL DE SEIS HORAS - PRORROGAÇÃO HABITUAL - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO DE UMA HORA.

(...)

O art. 71, caput, da CLT é expresso ao dispor que **em qualquer trabalho contínuo**, **cuja duração exceda a seis horas**, **é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação** de, no mínimo, **uma hora**. Para efeito de apuração do intervalo intrajornada deverá ser considerada **a efetiva duração do trabalho, e não da jornada prevista no contrato individual ou em lei**. Logo, se a jornada de seis horas de trabalho é regularmente ultrapassada, **o obreiro tem direito ao intervalo intrajornada de, pelo menos, uma hora**. Incide Súmula nº 437, IV, do TST, antiga Orientação Jurisprudencial nº 380 da SBDI-1 do TST. Recurso de revista conhecido e provido.

(...)

A interpretação nesse sentido, muito mais que privilegiar situação extraordinária de prestação de trabalho além da jornada legal, **conspiraria para prejudicar a saúde física e mental do trabalhador, tornando desvaliosa e inócua norma de higiene e proteção da saúde, de natureza cogente e de ordem pública.**

TST. Recurso de Revista 1843855220055120001. Relator: Vieira de Mello Filho. Data de Julgamento: 06 de fevereiro de 2013.

3. A GESTÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO DIREITO E POLÍTICA DE SAÚDE PÚBLICA NO SISTEMA BANCÁRIO NACIONAL

O trabalhador, quando entrega e engaja sua energia de trabalho nos meios de produção, o faz durante um determinado lapso temporal - previamente ajustado e contratado com seu Empregador -, colocando-se à disposição das ordens, mandos e comandos emanados de seus superiores, seja executando-as ou, até mesmo, aguardando a sinalização das mesmas, ainda que fora de seu ambiente de trabalho habitual, tempo este, a que denominamos de Jornada de Trabalho. A principal obrigação do trabalhador é a disponibilidade de sua força de trabalho para o Empregador num determinado tempo e espaço, portanto, essa força de trabalho, ou a sua execução, são mensurados num tempo diário em que o trabalhador executa suas funções laborais ou permanece à disposição do Empregador, aguardando suas ordens e determinações, ou seja, a jornada de trabalho está relacionada à mensuração e limitação da força de trabalho transferida ao Empregador em virtude do contrato de trabalho.

Nesse sentido, “jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato” (DELGADO, 2018, p. 973). No que tange a importância do controle e da delimitação de jornada:

> A fixação da jornada de trabalho revela-se de suma importância por vários aspectos. Em primeiro lugar, por meio dela pode ser aferido o salário do obreiro, quando sua remuneração é fixada levando-se em conta o tempo trabalhado ou à disposição do empregador (CLT, art. 4. º). Em segundo lugar, a fixação da jornada é essencial para preservar a saúde do trabalhador, pois o labor excessivo é apontado pelas pesquisas como gerador de doenças profissionais e de acidentes de trabalho. Logo, o controle da jornada diária e semanal do ·obreiro pela norma positivada constitui em eficaz medida para reduzir, consideravelmente, a ocorrência de doenças profissionais e/ou acidentes de trabalho, tendo a própria Carta Maior destacado como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança ((SARAIVA E SOUTO, 2018, p. 76).

Com relação ao registro da jornada de trabalho enquanto obrigação do Empregador:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 338, ITEM I, DO TST.
>
> A decisão regional encontra-se em consonância com a Súmula nº 338, item I, do TST, segundo a qual "é ônus do empregador que conta com mais de 10 dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de freqüência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário". Agravo de instrumento não provido. MULTA POR EMBARGOS DECLARATÓRIOS PROTELATÓRIOS. FUNDAMENTADO APENAS EM DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. ARESTOS INSERVÍVEIS OU INESPECÍFICOS. A admissibilidade do recurso de revista, neste tema, não se viabiliza por conflito pretoriano, uma vez que os arestos colacionados se mostram ou inespecíficos ou impróprios. Agravo de instrumento não provido.

(TST- AIRR-548/2006-007-05-40.5. Rel. Vantuil Abdala. Data do Julgamento: 15/04/2009).

A remuneração e o salário do Empregado são calculados e pagos, com seus respectivos reflexos, com base neste lapso temporal de disponibilidade laboral, portanto, qualquer alteração, supressão ou ampliação da jornada de trabalho, afeta, diretamente tanto o montante salarial do trabalhador quanto a sua saúde (pelo tempo de permanência extra no ambiente da empresa e das condições adversas daí decorrentes). Portanto, é com esta premissa inicial que se descreve a importância e o caráter de indisponibilidade que a jornada de trabalho possui, haja vista, ser, o salário do obreiro, indispensável à subsistência do trabalhador.

O trabalho, por exigir grande esforço físico, mental e intelectual, não pode ser executado, no bojo do contrato de trabalho, de forma indefinida, sem limites ou controle adequado, pois isso causaria a exposição do trabalhador a riscos de doenças e acidentes incomensuráveis, intoxicando seu organismo de forma incontrolada, o levando a um colapso orgânico e estrutural. É por isso que, “o tema da jornada ganhou importância ainda mais notável, ao ser associado à análise e realização de uma consistente política de saúde no trabalho” (DELGADO, 2018, p. 974). A promoção da saúde no âmbito do contrato de trabalho envolve, sobretudo, a limitação e definição da jornada de trabalho.

A História Mundial do Direito do Trabalho sempre registrou nos seus anais o sofrimento, as explorações e as submissões a jornadas excessivas e exaustivas de trabalhadores, incluindo mulheres e crianças e muitas outras iniquidades na área laboral, como a falta de equipamentos de proteção, salários ínfimos, condições indignas e todas as formas de constrangimentos morais e físicos dos trabalhadores. Na Revolução Industrial – século XVIII- os trabalhadores eram expostos a jornadas que chegavam à quase 18 horas de trabalho em fábricas, portos e escritórios, com altos índices de mutilações, infecções decorrente de fumaças e outros agentes químicos, além de mortes decorrentes da falta de proteção e equipamentos adequados que minimizassem os efeitos dessas condições adversas. Nesta fase, o trabalhador era considerado como um parafuso ou como uma peça substituível e sem qualquer direito à dignidade – apenas se contentando com salários ínfimos para sobrevivência. Além disso, as mulheres praticamente não eram remuneradas pelo seu trabalho tendo apenas que se engajar no sistema produtivo como uma peça acessória e secundária ao esposo, num chamado “desforço familiar” na busca pela sobrevivência. Nesse sentido:

> As fábricas não eram ambientes adequados de trabalho, tinham péssimas condições de iluminação e ventilação. Não haviam medidas nem equipamentos de segurança para os operários, muitos se acidentavam e contraíam graves doenças. A média de vida dos trabalhadores era muito baixa comparada à de hoje. A jornada de trabalho chegava até 16 horas por dia, sem direito a descansos e férias. Os salários eram baixíssimos, garantindo ainda mais lucros aos proprietários, e a disciplina era rigorosa para manter o aumento da produção. Os trabalhadores não tinham direitos e nem o amparo social. Mulheres e crianças trabalhavam da mesma maneira que os homens, nas mesmas condições, mas o salário pago a eles era bem mais baixo. Portanto, era muito mais lucrativo contratá-los. E pelos baixos valores oferecidos, era fundamental que todos da família trabalhassem (VINHAS, 2017, p.1).

As limitações da jornada de trabalho, decorrentes da "pressão exercida pelos trabalhadores, formando grupos profissionais que deram origem ao movimento sindical (GARCIA, 2018, p. 508), começaram a surgir no século XIX, na maioria dos países Europeus onde o capitalismo desenvolveu-se mais rapidamente, concedendo ao trabalhador durações de trabalho iguais a 12 a 16 horas de labor, apenas para atender a uma pequena parte de reinvindicações de grupos de operários com o fito de frear manifestações, greves e outras instabilidades capazes de prejudicar o poderio econômico, a integridade dos meios de produção e a – tão desejada – lucratividade advinda da exploração.

Assim "na Inglaterra, no ano de 1847, a jornada de trabalho foi limitada a 10 horas por dia, enquanto na França, no ano seguinte, houve fixação em 10 horas; e 11 horas em Paris" (GARCIA, 2018, p. 508), havia – nessa época, e ainda há, nos dias atuais, em que o capitalismo renova-se com furor – pouca preocupação em estabelecer (ao trabalhador) repousos diários, semanais ou anuais, como forma de reposição de energia e promoção de saúde nos contratos de trabalho. Repousar ou parar era sinônimo de ociosidade, falta de compromisso ou preguiça dos trabalhadores.

Em 1915, o panorama laboral de jornadas em diversos espaços da Europa foi padronizado em 8 horas por dia, o que já sinalizava as conquistas e determinações internacionais exaradas da Convenção 30 da Organização Internacional do trabalho, bem como da Declaração Universal dos Direitos do Cidadão que previa o acesso e o direito ao repouso, lazer, férias remuneradas, razoabilidade nas tratativas contratuais e na jornada de trabalho, em seu artigo XXIV, como norte, premissa e mandamento para os diversos ordenamentos jurídico-constitucionais. No Brasil, todas as Constituições brasileiras desde a de 1934 passaram a ter normas de direito do trabalho; "essas constituições foram aprovadas em 1937, 1946, 1967, com a Emenda constitucional de 1969 e 1988" (NASCIMENTO, 2015), todas prevendo – com peculiaridades relacionadas à flexibilização ou não via negociação coletiva – uma jornada máxima de oito horas diárias.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º*, caput*, preconiza que a jornada de trabalho e a sua respectiva limitação é um direito social e fundamental de todos os trabalhadores – sejam urbanos ou rurais – determinando, em seu inciso XIII, a duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou seja, a Carta Magna estabeleceu uma presunção jurídica de que, o trabalho normal, poderia e deveria ser limitado à esse lapso máximo temporal para não acarretar prejuízos e ameaças à saúde do trabalhador, pois, diferente das máquinas – visão que o capitalismo ainda não possui – é que o trabalhador, enquanto ser humano, é um sujeito limitado que necessita de repousos regulares, descansos e reposições de energias, e essa previsão constitucional tem por objetivo o alcance e a melhoria das condições sociais do trabalhador.

Nesse contexto, a partir do momento que o empregado labora para além dos limites de sua jornada normal e regular pela Constituição, como aceitáveis, o mesmo passa a trabalhar em regime de contingência física e mental, aumentando-se de forma considerável os riscos para sua saúde, principalmente se estiver laborando em ambientes insalubres ou perigosos. Com relação ao direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade perceptível e aplicável ao bancário:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO INTERMITENTE. O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional (Súmula 47/TST). Agravo de instrumento desprovido.
>
> Também o fato de ser bancário não retira o direito do recorrido ao adicional de insalubridade, seja porque o legislador não especifica categorias para fazer jus à verba, seja por incontroverso que o seu cargo era de "Técnico Científico", tendo como principal atividade o acompanhamento e fiscalização na aplicação dos financiamentos (...), notadamente na área rural (contestação, fl.143, fine)" (fls. 237-239).
>
> (TST-AIRR-1242/2003-611-05-40.1 Rel. Maurício Godinho Delgado. Data do julgamento: 15/04/2009).

A Organização Internacional do Trabalho estabelece preceitos, diretrizes e comandos a serem seguidos pelos países signatários de suas recomendações e disposições, e oferece aos legisladores o substrato para a limitação da jornada. Analisando o compromisso constitucional de nosso ordenamento jurídico, Brandão (2009), preceitua que:

> (...) a inspiração do constituinte, ao dispor sobre o labor, residiu na proteção à pessoa do trabalhador, pois nas atividades em que o ciclo biológico é mais

> diretamente afetado e, com isso, capazes de provocar maior desgaste, estabeleceu o máximo de seis horas normais de trabalho, aliado ao fato de tornar mais onerosa para o empregador a prestação de trabalho extraordinário, como a indicar a excepcionalidade de sua ocorrência (BRANDÃO, 2009, p. 2).

Nessa perspectiva, Delgado (2018), nos alerta para o fato de que a limitação, a redução e o controle de jornada de trabalho, sobretudo em atividades com altos índices de doenças profissionais e acidentes catalogadas pela Organização Mundial da Saúde, são medidas profiláticas importantíssimas para o contexto da Medicina Legal Moderna e expressadas em normas de saúde e segurança laboral, a serem, de fato, encaradas pelo Estado como normas de saúde pública e gerenciadas nos contratos de trabalho pelo Empregador. Além disso, verificamos que o regramento constitucional nos traz algumas limitações específicas e acréscimos salariais em virtude da prorrogação de jornada que – de forma excepcional e negociada – o Empregador poderá determinar. Assim:

> (...) com o advento da Constituição de 1988 e especificamente em relação à duração, o sistema de proteção ao trabalho passou a ser acrescido de importantes normas que, na mesma linha, trataram, entre outros, de temas como: fixação do limite máximo normal diário em oito horas (art. 7º, XIII) e redução para seis, nos casos de turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV), como também semanal de 44 horas; elevação do adicional remuneratório do trabalho extraordinário, que saltou de 25% para 50% (art. 7º, XVI); previsão de compensação de jornada mediante negociação, embora a jurisprudência tenha mantido a validação do ajuste negocial entre empregado e empregador (art. 7º, XIII); introdução do acréscimo de 1/3 sobre a remuneração das férias (art. 7º, XVII). (BRANDÃO, 2010, p.3).

Reiteramos o fato de que quando o trabalhador labora fora dos limites impostos pelo ordenamento jurídico, ele submete-se a condições adversas e prejudiciais porque, nesse estágio, está cansado, fadigado e com pouca atenção devido à falta de repouso, alimentação ou reposição de energia, e isso o deixa exposto e muito mais suscetível aos riscos estruturais, ambientais e físicos dentro do seu ambiente de trabalho como os acidentes do trabalho ou a aquisição – pelo desforço e exaustão – de doenças profissionais como as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) entre outras. A própria Carta Magna determina – em seu artigo 7º, inciso XXII – a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Mas a partir daí lançamos a seguinte reflexão: como garantir a promoção da saúde e a prevenção de riscos quando o próprio trabalhador está fraco, estressado e cansado em virtude de uma jornada excessiva e desumana? É por isso que:

> (...) a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais

> probabilidades da denominada “infortunística do trabalho”. (DELGADO, 2018, p. 975).

Uma outra questão a ser debatida – no âmbito da política de geração de empregos, redistribuição de renda e de oportunidades e o tema relacionado à jornada de trabalho - é que o Constituinte também limitou a jornada para favorecer a criação de novos postos de trabalho com todos os direitos trabalhistas e sociais garantidos. Em contrapartida, a realidade empresarial do Brasil nos mostra que a regra é, de fato, a sobrecarga de trabalho e a prorrogação desregrada da jornada de trabalho de forma contínua para se evitar novas contratações, ainda que a demanda do serviço seja grande. O Empregador sobrecarrega alguns trabalhadores com o pagamento – ínfimo, diga-se de passagem – de horas extras para, justamente, não contratar mais trabalhadores – que onerariam sua folha de pagamento. O sistema capitalista – que deseja o lucro acima de tudo – aspira por extrair o máximo de energia dos trabalhadores com o mínimo de dispêndio econômico possível, portanto, para esse sistema opressor, seria muito mais viável, colocar a carga de trabalho de dois trabalhadores em um só, sob o suposto argumento de que pagou uma hora suplementar, desconsiderando-se, assim, as limitações físicas e de saúde do obreiro em detrimento de uma suposta economia de verbas trabalhistas. Por isso, os organismos internacionais preconizam a diminuição das jornadas de trabalho, sem a diminuição do salário já conquistado, para a aquisição de novos postos de trabalho, colaborando para a “a incorporação de novas pessoas ao próprio mercado econômico — o que seria feito por intermédio da redução do tempo unitário de labor dos contratos de emprego existentes (DELGADO, 2018, p. 977).

Apesar do Direito do Trabalho ser considerado, tradicionalmente, como uma ramificação do Direito Privado – por conta da liberdade de contratação e do princípio da autonomia da vontade que permeiam o contrato de trabalho – algumas normas deste ramo jurídico assumem uma nova roupagem e uma nova configuração jurídico-Estatal para, justamente, proteger a integridade física e mental do trabalhador, impondo, assim, normas indisponíveis e de observância obrigatória para todos os Empregadores que assumem o risco de contratação de seus trabalhadores (princípio da alteridade). Com relação ao princípio (e requisito) da alteridade, resta ponderar que:

> Desse modo, cabe ao empregador assumir os riscos da atividade econômica, não podendo repassar ao empregado os prejuízos, eventualmente suportados, por conta dessa condição. Nesse sentido, uma consequência direta de tal requisito da relação de emprego reside na impossibilidade do empregado suportar prejuízos que culposamente tenham dado causa, sem haver disposição expressa no contrato de trabalho, a teor do disposto no art. 462, § 1º, da CLT (SIMÕES, p.5, 2015).

Qual seria, então, a natureza das normas jurídicas que tratam da jornada e da duração do trabalho? Seriam estas normas, de fato, imperativas, irrenunciáveis e inflexíveis pela vontade expressa nas negociações coletivas? Diplomas normativos ulteriores podem alterar a natureza jurídicas de temas estratégicos para a saúde, vida e integridade física do trabalhador?

Como o tema relativo à jornada de trabalho e a sua respectiva duração estão relacionados diretamente ao dispêndio de energia que o trabalhador entrega, com todos os riscos à saúde que – do trabalho – advém, suas normas – ligadas a saúde, segurança e higiene – seriam, de fato, normas de saúde pública, sendo, inválida e inconstitucional, *a priori*, sua flexibilização em prejuízo do trabalhador – com expressa violação ao princípio específico da inalterabilidade contratual lesiva previsto no artigo 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas. O Direito do Trabalho apenas permite a alteração de situações no contrato de trabalho, quando essas alterações oferecem, ao trabalhador, um padrão normativo e setorial de direitos e vantagens melhores que os advindos da legislação ordinária e de sua condição contratual atual, e isso não se aplica às normas públicas de saúde e segurança do trabalho justamente por serem de indisponibilidade absoluta pois estão ligadas – e protegem – direitos supremos como vida, dignidade e saúde. Nessa perspectiva, essas normas:

> (...) são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por se constituírem em um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontar a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho. (DELGADO, 2018, p. 999).

A Constituição – como norma suprema e garantidora dos direitos laborais – permite, em seu artigo 7º, inciso VI e XIII, a possibilidade de diminuição da jornada de trabalho com a respectiva diminuição proporcional do salário, desde que tal alteração seja proposta e discutida no âmbito das negociações coletivas – devidamente justificada e sem qualquer prejuízo adicional ao trabalhador, geralmente como medida excepcional e contingente usada pelos sindicatos dos empregadores como forma de – pelo menos – evitarem-se as demissões em massa, garantindo a continuidade do vínculo de emprego em detrimento de uma singela redução de jornada e de remuneração, portanto, esse é o caso de redução permitida pela Carta Magna. As limitações de jornada de trabalho e seu respectivo controle precisam ser devidamente gerenciadas pelo empregador porque:

> A extenuação obreira por longos e contínuos períodos de trabalho extraordinário no transcorrer de vários meses comprometeria qualquer estratégia consistente de aperfeiçoamento das relações trabalhistas e de melhoria das condições de saúde e

> segurança do trabalhador no ambiente empregatício e a Constituição de 1988, que assegura a redução dos riscos e malefícios inerentes ao trabalho e elegem como essenciais as ações dirigidas à saúde pública. (DELGADO, 2018, p. 1007).

Os princípios específicos do Direito do Trabalho, que traduzem verdadeiros limitativos constitucionais à atuação arbitrária do Empregador, como os da proteção, da norma mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva juntamente com a noção de que deve haver uma incessante busca pela efetividade das normas constitucionais – estabelecem limites à prorrogação de jornada feita de forma arbitrária e não planejada, gerando prejuízo à saúde do trabalhador se estivermos atentos aos dados epidemiológicos de acidentes e doenças do trabalho surgidas em virtude de péssimas condições de trabalho, jornadas excessivas e constrangimentos/assédios sofridos pelo trabalhador em seu local de trabalho, práticas que a Gestão Sustentável, enquanto política de saúde na empresa, preconiza em seu arcabouço axiológico. Nessa perspectiva de proteção constitucional dos direitos laborais, Luis Roberto Barroso (2001), afirma que:

> O novo direito constitucional brasileiro, cujo desenvolvimento coincide com o processo de redemocratização e reconstitucionalização do País, foi fruto de duas mudanças de paradigma: a) a busca da efetividade das normas constitucionais, fundada na premissa da força normativa da Constituição; b) o desenvolvimento de uma dogmática da interpretação constitucional, baseada em novos métodos hermenêuticos e na sistematização de princípios específicos de interpretação constitucional. A ascensão política e científica do direito constitucional brasileiro conduziu-o ao centro do sistema jurídico, onde desempenha uma função de filtragem constitucional de todo o direito infraconstitucional, significando a interpretação e leitura de seus institutos à luz da Constituição. (BARROSO, 2001, P. 47).

Muitas normas de saúde pública, em matéria de saúde e segurança do trabalho, são forjadas ora para obrigar o Empregador a promover a proteção e a segurança dos trabalhadores, ora obrigam os trabalhadores para que cumpram as normas de segurança como forma de autoproteção às condições adversas de trabalho. Podemos indicar – como exemplo dessas normas de saúde e segurança públicas – as que definem a forma de utilização dos equipamentos de proteção individuais e coletivos, as que determinam as punições e consequências jurídicas pela negligência do trabalhador em se utilizar os equipamentos de proteção, bem como as responsabilizações do Empregador pela falta de instrução técnica e adequada na utilização dos equipamentos, entre outras disposições. As limitações de jornada de trabalho, de fato, “atende a uma necessidade de integridade e harmonia física, psíquica e psicológica do trabalhador, sendo essencial na concretização do mandamento fundamental de dignidade da pessoa humana” (GARCIA, 2018, p. 508), como já dito de forma reiterada, o ser humano possui limites físicos e psicológicos que precisam ser levados em consideração quando da duração do trabalho sob pena de se

estar esvaziando o mandamento de otimização constitucional preconizado pela Carta Magna de 1988, que é o trabalho digno, condições saudáveis de trabalho e a promoção da segurança ambiental e estrutural. Nesse sentido, podemos afirmar que:

> (...) a limitação da jornada laboral passou a ser encarada como medida de saúde, uma vez que a redução do trabalho previne os efeitos psicofisiológicos da fadiga, aumenta a capacidade produtiva do trabalhador, diminui o número de acidentes de trabalho, ocorridos em razão da prestação de trabalho extraordinário, possibilita maior convívio familiar e social, aumenta o número de novos postos de trabalho (PASSOS, 2014, p.1)

Além disso, a falta de fiscalização efetiva e o enfraquecimento institucional dos órgãos de fiscalização do trabalho, refletem fragilidades no sistema de proteção da saúde do trabalhador, somados ao não cumprimento das legislações trabalhistas, não reposição de maquinários ou falta de limpeza/estrutura do ambiente laboral que podem causar diversos agravos à saúde do trabalhador. Machado (2015), nos alerta para fatores que contribuem para o aumento das ocorrências de acidentes laborais, justamente acontecidos pela falta de observância das instruções normativas de ordem pública, seja pela omissão do Empregador, seja pelo desconhecimento ou desídia do Empregado, afirmando que:

> (...) estudos nacionais e internacionais informam que a maioria dos acidentes e doenças decorrentes do trabalho ocorre, principalmente, por: falta de planejamento e gestão gerencial compromissada com o assunto; descumprimento da legislação; desconhecimento dos riscos existentes no local de trabalho; Inexistência de orientação, ordem de serviço ou treinamento adequado; inutilização dos EPIs adequados para o trabalho; falta de organização e limpeza; utilização de drogas no ambiente de trabalho; inexistência de avisos, ou sinalização sonora ou visual sobre os riscos. prática do improviso (jeitinho brasileiro) e pressa; utilização de máquinas e equipamentos ultrapassados ou defeituosos; utilização de ferramentas gastas ou inadequadas; iluminação deficiente ou inexistente; utilização de escadas, rampas e acessos sem proteção coletiva adequada; falta de boa ventilação ou exaustão de ar contaminado; existência de radiação prejudicial à saúde; utilização de instalações elétricas precárias ou defeituosas; presença de ruídos, vibrações, calor ou frio excessivos; umidade excessiva ou deficitária (MACHADO, 2015, p. 1).

É perceptível, no sistema trabalhista brasileiro, a falta de uma cultura preventiva, proativa e transparente na gestão dos conflitos e agravos em saúde no meio ambiente do trabalho. A falta de orientação médica adequada e clara aos trabalhadores, da socialização de novas técnicas de segurança – promovida pela Empregador com auxílio de profissionais habilitados na área de engenharia e segurança do trabalho – e da inexistência de investimentos em melhores instalações, materiais e espaços de trabalho, também, contribuem para que, diariamente, normas de saúde públicas -imperativas, indisponíveis e essenciais para a vida do trabalhador – sejam desrespeitadas, lançando o Brasil nos piores *rankings* de atenção básica e preventiva à saúde laboral. Portanto, faz-se necessário afirmar que:

> (...) as normas relativas à limitação da duração do trabalho foram criadas para a preservação da saúde e segurança do trabalhador, tendo caráter imperativo, de ordem pública, não sendo possível afastar sua incidência por vontade dos particulares. No entanto, como ressalvado anteriormente, o Brasil, na Carta Constitucional de 1988, permitiu a flexibilização de algumas dessas normas através de negociação coletiva (art. 7º VI, XIII e XIV, CF). Contudo, a normatização juscoletiva só pode se contrapor às normas imperativas de direito individual quando observado o princípio da adequação setorial negociada (PASSOS, 2014, p.2).

Faz-se necessário, a partir de agora, pormenorizar, portanto, a aplicação das normas trabalhistas (com seu conteúdo axiológico e protetor) – sobretudo às de natureza pública – ao setor empresarial, a fim de se analisar os conflitos, tensões e desafios que o setor empresarial perpassa na gestão sustentável do trabalho. Todos os empregados da iniciativa privada estão sujeitos às disposições normativas, principiológicas e contratuais que estão dispostas no Decreto-Lei de nº 5452 de 1º de maio de 1943 – ora intitulado de Consolidação das Leis Trabalhistas – lei ordinária federal que regula todos os contratos trabalhistas, bem como as relações individuais e coletivas do trabalho. As instituições financeiras atuam no setor privado e, além da normativa e regulação empresarial própria, também se submetem à legislação trabalhista ora acima mencionada. As instituições financeiras são organizações empresariais que objetivam o investimento e a alocação de capitais, além disso, oferecem diversos tipos de serviços para uma carteira específica de clientes, acionistas e investidores. O setor financeiro – ainda que pautado na busca incessante da lucratividade, da segurança em seus depósitos, aplicações de ativos econômicos e na rentabilidade-– também deve obediência aos ditames constitucionais de proteção ao trabalho e à responsabilidade socioambiental com relação aos seus clientes e, sobretudo, ao seu fator mais precioso, que é o trabalhador, ainda que sua visão histórica de frieza e mercantilismo desenfreado o digam o contrário. O Sistema Financeiro Nacional é, portanto, o:

> (...) conjunto articulado de instituições financeiras ou entes a elas equiparados, públicos ou privados, que correspondam ao modelo expressamente definido em lei e estruturados com o escopo de 'promover o desenvolvimento equilibrado do país e a servir aos interesses da coletividade', instituição em atuação na captação, gestão e aplicação de recursos financeiros e valores mobiliários de terceiros – quer entes públicos ou privados – sob a fiscalização do Estado, bem como as relações jurídicas existentes entre tais instituições, seus usuários, seus funcionários e o poder público (SILVA, 2006, p.70).

Do conceito acima, depreende-se que todas as instituições financeiras têm a missão constitucional de promover o desenvolvimento sustentável e equilibrado do país, contribuindo com os serviços de utilidade pública, bem como, em determinadas situações, serem executoras de determinadas políticas de crédito, habitação, poupança popular e acesso ao crédito. Nessa linha, a missão social destas instituições, e sua respectiva

responsabilidade social, perante os usuários de seus serviços – sobretudo aqueles mais carentes de apoio e de investimento - no âmbito de suas missões e valores, é imensa e decorrente de princípios da ordem econômica como os relacionado à função socioambiental da propriedade e do desenvolvimento sustentável que permeiam todas as relações empresariais, trabalhistas e consumeristas que desempenham. Dentre as instituições financeiras conhecidas pela "captação, intermediação ou aplicação de recursos" (TORTIMA, 2011, p. 63), existem as do setor bancário, também conhecidas como instituições bancárias ou, simplesmente, por bancos. As instituições bancárias, no Brasil, se constituem em um conglomerado complexo de produtos, ofertando, aos seus clientes e acionistas, uma gama imensa de serviços. Dentre esses múltiplos serviços, podemos destacar os de abertura de contas e depósitos, capitalização, seguros, previdência privada, crédito, investimentos e financiamento de bens, dentre outros. O setor bancário, que vem crescendo no Brasil, e se expandido por cidades e regiões, apesar das crises econômicas, da inadimplência e da alta taxa de juros, é um dos setores que abrigam um grande número de trabalhadores em todo o país.

Alvarenga (2015) citando pesquisa feita pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – Contraf – afirma, em seu artigo, que "o número de trabalhadores no setor, no entanto, manteve trajetória de crescimento até 2013, quando chegou a 512 mil profissionais, em 1999, eram 393 mil trabalhadores no mercado bancário, em 2013, chegou a 512 mil e atualmente, são mais de 500 mil trabalhadores" (ALVARENGA, 2015). Diante desse quadro, a grande preocupação, neste trabalho, diz respeito à qualidade de vida dos trabalhadores, à gestão estratégica da jornada de trabalho e seus reflexos para a saúde. Faz-se necessário, portanto, refletir sobre as ações do setor financeiro no que tange a esta gestão, pois, tradicionalmente, a história das lutas de classes registra que, o setor bancário possui, hoje, um alto índice de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho – decorrente, sobretudo, de assaltos, estresse, síndromes e afastamentos por invalidez.

Segundo pesquisa divulgada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – Contraf, encomendada pelo Ministério da Previdência Social e referente ao período de 2007 a 2009 - os bancários são a categoria de trabalhadores que mais sofrem com doenças osteomusculares, doenças que são, de certa forma incapacitantes para o trabalho se não tratadas a tempo. Segundo a referida pesquisa:

> (...) a categoria bancária ainda consta nas estatísticas como uma das maiores vítimas de acidentes de trabalho envolvendo doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo. Dados divulgados pelo Ministério da Previdência Social mostram que, em 2009, 7.717 trabalhadores do setor sofreram acidentes no exercício de suas funções relacionados às Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, as chamadas LER/Dort (CONTRAF, 2011).

Dentre as instituições bancárias que fazem parte do sistema financeiro brasileiro – para análise da gestão estratégica e sustentável da jornada de trabalho, com os impactos advindos da reforma trabalhista – selecionamos o primeiro e o maior conglomerado econômico-financeiro e público do país – ora denominado Banco do Brasil S.A. Essa sociedade de economia mista é conhecida, nacionalmente e internacionalmente, por alinhar, *a priori*, todos os negócios com os ideais da governança corporativa, sustentabilidade, respeito a diversidade, ética e transparência nas suas relações com clientes, colaboradores e acionistas. Suas raízes históricas remontam à sua fundação:

> (...) em 12 de outubro de 1808, o Banco do Brasil S.A. foi a primeira instituição bancária a operar no país e, em mais de 200 anos de existência, acumulou experiências e colecionou inovações, participando vivamente da história e da cultura nacionais. Sediado em Brasília (DF), o Banco do Brasil possui presença física em 23 países e, por meio de uma rede de 1.039 bancos correspondentes, alcança 140 países, sendo o banco brasileiro que conta com a maior rede própria de atendimento no exterior. A atuação do Banco no exterior está apoiada em três vetores: (i) a existência de comunidades de brasileiros; (ii) a internacionalização de companhias nacionais; e (iii) a expansão das relações comerciais do Brasil com o mundo (BANCO DO BRASIL, 2018).

A Lei de nº 4595 de 31 de dezembro de 1964, institucionalizou o Banco do Brasil S.A. inicialmente como integrante do Sistema Financeiro Nacional em seu artigo 1º, inciso III. Mas foi com o decreto imperial de nº 683 de Dom Pedro II – em 5 de Julho de 1853 – que a instituição financeira iniciou sua trajetória como agente financeiro nacional resultante "de dois maiores bancos particulares da época, o Banco Comercial do Rio de janeiro, responsável pela emissão de papel moeda, e o Banco do Brasil do futuro Visconde de Mauá"(GARCIA, 2017, p.1). Para Pacievitch (2017):

> (...) o Banco do Brasil foi criado em 12 de outubro de 1808, por meio de um alvará do príncipe regente D. João. Inicialmente, o capital de mil e duzentas ações com valor de um conto de réis cada uma foi aberto ao público, com o objetivo de subscrever estas ações aos endinheirados da época. Em 11 de dezembro de 1809, a primeira agência do Banco do Brasil começou a operar, no Rio de Janeiro. D. João pediu aos governadores das capitanias que procurassem acionistas para o Banco, esforço este que foi em vão, pois no fim de 1812, apenas 126 ações tinham sido subscritas. Em 1817 a oferta pública foi encerrada. Com o financiamento integral do Banco do Brasil, em 1819 foi construída a sede para a Bolsa de Valores no Rio de Janeiro. Em 1821, o Banco, em crise, sofre com o grande saque feito pela família Real antes de seu retorno a Portugal (PACIEVITCH, 2017).

O Banco do Brasil S.A., é uma empresa estatal – controlada e subvencionada, parcialmente e majoritariamente pelo Estado - criada para intervir no domínio econômico-financeiro, para contribuir com o progresso econômico e social da nação, e ao mesmo tempo, ser um banco múltiplo em produtos e serviços. Criado por lei, o Banco do Brasil

S.A., para ser dissolvido, necessitará de um lei específica justificando o interesse público que o assim o autorize (princípio da simetria das formas), não submetendo-se às regras do processo falimentar e das normas de recuperação judicial por opção legislativa e por imperativos de ordem pública – nos moldes do artigo 2º da Lei de nº 11.101/2005. Este conglomerado econômico, é integrante da administração pública indireta, dotada de personalidade jurídica de direito privado com maioria do capital votante pertencente a União – entidade federal que o controla e que determina ao mesmo tempo – em sinergia com os acionistas – as diretrizes monetárias, estratégicas e de ação do banco, sendo, portanto, uma Sociedade de Economia Mista Federal. De acordo com a Lei de nº 13.303/2016 que regula a constituição das Estatais:

> "A.rt. 4° Sociedade de economia mista é a entidade dotada de personalidade e jurídica de direito privado, com criação autorizada por lei, sob a forma de sociedade anônima, cujas ações com direito a voto pertençam em sua maioria à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios ou a entidade da administração indireta. § lo A pessoa jurídica que controla a sociedade de economia mista tem os deveres e as responsabilidades do acionista controlador, estabelecidos na Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e deverá exercer o poder de controle no interesse da companhia, respeitado o interesse público que justificou sua criação. § 2o Além das normas previstas nesta Lei, a sociedade de economia mista com registro na Comissão de Valores Mobiliários sujeita-se às disposições da Lei no 6.385, de 7 de dezembro de 1976" (BRASIL, 2016).

O fato de o Banco do Brasil S.A. possuir personalidade jurídica de direito privado e por possuir a maioria de seu capital votante pertencente diretamente à União – nos moldes do artigo 2º, inciso I, do Decreto 8945/2016- faz com que este banco seja, além de um organismo empresarial que persegue o lucro para seus acionistas, um importante agente econômico da política monetária, de crédito e de intervenção estatal em diversos temas estratégicos para a nação. Portanto, as relações que envolvem o Banco do Brasil estão enquadradas nas relações jurídicas que permeiam o Direito Civil – no que tange aos contratos, obrigações, responsabilidade civil - , Direito do Consumidor – pois os clientes e usuários são destinatários finais dos produtos e serviços oferecidos - aplicando-se, integralmente, o Código de Defesa do Consumidor com a teoria magna da responsabilidade civil objetiva, sobretudo, nas cobranças de tarifas exorbitantes, bem como nos eventuais casos de “vendas casadas”, que algumas instituições insistem em praticar, e outros abusos que o consumidor está exposto - , o Direito Empresarial – que normatiza a sua forma de constituição societária e de escrituração de ativos- e o Direito do Trabalho – em que todos os seus empregados públicos e terceirizados são submetidos, além do regulamento da empresa, às regras da Consolidação das Leis Trabalhistas e de leis especiais.

Por isso, as relações travadas com o Banco do Brasil S.A., precipuamente, pertencem a esses ramos do direito privado, em que a autonomia da vontade prevalece. Entretanto, nessas relações os princípios constitucionais de ordem civilista – como os da eticidade e operabilidade - devem permear todos os contratos e ajustes que a instituição financeira celebrar. Além disso, conforme os ditames da Responsabilidade Social, que é missão e função institucional do banco, parte da lucratividade deve ser revertida em prol de projetos sociais, programas de acesso à educação e cultura , como medida de promoção de cidadania e de redução das desigualdades sociais. Essas entidades, portanto:

> (...) são dotadas de personalidade jurídica de direito privado e delas se vale o Estado para possibilitar a execução de alguma atividade de seu interesse com maior flexibilidade, sem as travas do emperramento burocrático indissociáveis das pessoas de direito público. (FILHO, 2017, p. 328)

Mas é preciso asseverar que essa instituição privada é derrogada parcialmente por normas de direito público – sobretudo às do artigo 37 da Carta Magna que nos trazem os princípios supremos da Administração Pública – ou seja, para contratação de novos empregados, exige-se a modalidade de concurso público – inciso II, do artigo 37 da Carta Magna - , licitação na contratação de bens e serviços, prestações de contas e submissão total aos desígnios da governança corporativa, entre outras determinações ligadas ao setor público – nos estritos termos do artigo 173, § 1º e §2º da Carta Magna de 1988. Assim, "seu regime jurídico se caracteriza pelo hibridismo normativo, no qual se apresenta o influxo de normas de direito público e de direito privado" (FILHO, 2017, p. 332). Com relação à natureza empresarial e privada das Sociedades de Economia Mista Federais, é preciso saber, ainda, que:

> (...) o objetivo que inspirou o Estado a criar esse tipo de pessoas de natureza empresarial. Como os órgãos estatais se encontram presos a uma infinita quantidade de controles, o que provoca sensível lentidão nas atividades que desempenha, essas pessoas administrativas, tendo personalidade de direito privado, embora sob a direção institucional do Estado, possibilitam maior versatilidade em sua atuação, quando voltadas para atividades econômicas (FILHO, 2017, p. 329)

Com relação a alguns exemplos de conflitos advindos desta natureza híbrida do banco, podemos destacar o caso em que o Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1642/DF, pacificou a questão sobre a possibilidade de se conceder ou não benefícios fiscais e creditícios às sociedades de economia mista e não fazê-lo às empresas ordinárias do setor privado – com supostas ameaças ao princípio da isonomia nas relações empresariais – decidindo que, se desempenhar atividade econômica, a sociedade de economia mista estatal não gozará de benefícios que não sejam extensíveis também ao setor privado, conforme decisão abaixo:

> Distinção entre empresas estatais prestadoras de serviço público e empresas estatais que desenvolvem atividade econômica em sentido estrito. (...). As sociedades de economia mista e as empresas públicas que explorem atividade econômica em sentido estrito estão sujeitas, nos termos do disposto no § 7. 9 do art. 773 da Constituição do Brasil, ao regime jurídico próprio das empresas privadas. (. ..). O § IJ1 do art. 773 da Constituição do Brasil não se aplica às empresas públicas, sociedades de economia mista e entidades (estatais) que prestam serviço público (STF – ADI: 1642 MG, Relator: Min. Eros Grau, Data de Julgamento: 03/04/2008)

Em contrapartida, essa instituição financeira não poderá receber nenhum incentivo a mais que não seja extensivo, também, às demais entidades e empresas do setor privado, pois isso quebraria a isonomia que impera na ordem econômica, sobretudo, no setor privado. Diante disso, para que possa ser criada faz-se necessário, na exposição de motivos do projeto legislativo, o interesse coletivo e as contribuições sociais que essa instituição, a ser criada, irá promover para o progresso, sucesso e desenvolvimento da nação. Nessa perspectiva:

> A instituição tanto das sociedades mistas quanto das empresas públicas depende de prévia autorização em lei específica; como a lei é autorizativa de criação, serão necessários atos posteriores para que tais entidades possam ser consideradas, efetivamente, criadas. Tais atos posteriores, que vão possibilitar o funcionamento das sociedades de mista e das empresas públicas, não são objeto de estudo do Direito Administrativo, mas sim do Direito Civil, razão pela qual não serão aqui explorados. (BORGES e SÁ, 2017, p. 326).

Além disso, os privilégios da Fazenda Pública – no que tange a prazos processuais diferenciados nas ações e recursos, sistema e regime de precatórios na cobrança de suas dívidas e indisponibilidade ou imprescritibilidade de bens – não são extensíveis, também às Sociedades de Economia Mista que desempenharem atividade econômica, justamente, por perseguirem o lucro e por movimentarem, como as demais empresas do setor privado – o mundo econômico. Portanto a regra geral é que "o Estado submete-se às regras gerais do mercado quando explora atividades econômicas" (BORGES e SÁ, 2017, p. 326). Nesse sentido, já decidiu o Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário de nº 599628/DF que

> Os privilégios da Fazenda Pública são inextensíveis às sociedades de economia mista que executam atividades em regime de concorrência ou que tenham como objetivo distribuir lucros aos seus acionistas (STF- RE: 599628 DF, Relator: Min. Ayres Britto, Data de Julgamento: 25/05/2011).

Segundo lições de Fialho e Oliveira (2018), o desafio de gerir a jornada de trabalho nas empresas estatais é grandioso, porque essas empresas possuem um dever de Responsabilidade Social, Moralização e devem, acima de tudo, contribuir para o emprego digno de seus colaboradores, promovendo ações que preservem o meio ambiente e a sustentabilidade financeira da nação. As empresas públicas e sociedades de economia

mista, possuem a peculiaridade de terem recursos públicos disponíveis e usados para pagamento de seus trabalhadores, desta forma o dinheiro público não pode ser utilizado para fins de custeio de contratos de trabalhos repletos de injustiças e iniquidades sociais. O Direito do Trabalho surge, neste contexto, para moralizar, proteger e resguardar os interesses sociais e indisponíveis dos trabalhadores dessas organizações que utilizam, para pagamento de sua folha, recursos públicos. Seguindo, assim, as Lições de Noberto Bobbio (1995), com relação ao direito e as relações sociais, observamos que:

> O direito pode disciplinar todas as condutas humanas possíveis, isto é, todos os comportamentos que não são nem necessários, nem impossíveis, isto, precisamente, porque o direito é uma técnica social, que serva para influir na conduta humana (BOBBIO, 1995, p. 145).

O Direito do Trabalho normatiza a vida do trabalhador dentro e fora da empresa – quando à disposição do Empregador - influenciando essas formas de viver no ambiente corporativo, quando da execução do contrato de trabalho, principalmente através de normas de caráter público que salvaguardam a integridade física do trabalhador – como as que estão relacionadas às limitações de jornada, aos exames periódicos e à concessão de repousos constitucionais e regulamentares.

Essas formas de viver e trabalhar, sobretudo às relacionadas a qualidade de vida no trabalho, precisam ser respeitadas e implementadas – com a ajuda dos trabalhadores - pelo Empregador na gestão estratégica dos contratos de trabalho. A prática da Sustentabilidade não é apenas uma filosofia de vida e empresarial, que poderá ou não ser adotada pela Sociedade de Economia Mista no âmbito de suas atividades, mas é um mandamento de otimização de vida – constitucional - atrelada a outros deveres que a Ordem Econômica e Social impõe a todas as empresas, como os deveres de Responsabilidade Social, do atendimento à Função Social dos Contratos e a busca pelo pleno emprego e seu respectivo desenvolvimento, insculpidos nas leis de regência das entidades empresariais subvencionadas com recursos públicos.

É por isso que o direito à uma jornada - estrategicamente sustentável, pautada na ética, na dignidade da pessoa humana e que contribui para o desenvolvimento de competência e habilidades dos trabalhadores em plena qualidade de vida – são direitos subjetivos dos trabalhadores oponíveis ao Estado e às Organizações Empresariais. Esses direitos ligados à saúde, vida e dignidade, precisam ser respeitados por todos os Empregadores das referidas entidades, sob pena de desvirtuarem suas finalidades – não só econômicas – mas eminentemente sociais que elas, em suas leis regentes, ostentam.

Nesse contexto, com relação a Responsabilidade Socioambiental e função social dos contratos e ações dessas entidades, percebemos que:

> O núcleo explicativo da função social consiste nos objetivos de interesse coletivo ou de segurança nacional expressos na lei. O interesse coletivo deve direcionar-se para o bem-estar econômico e para o emprego eficiente dos recursos a cargo das entidades, propiciando o acesso de consumidores e o desenvolvimento ou emprego de tecnologia brasileira e a adoção de práticas de sustentabilidade ambiental e de responsabilidade social corporativa (art. 27, *caput* e §§ 1º e 2º, do Estatuto) (FILHO, 2017, p. 334).

O Banco do Brasil, que serviu de palco para a pesquisa ora delineada, é um grande exemplo a ser considerado e estudado, no que diz respeito a gestão pública e estratégica de trabalhadores submetidos às legislações ordinárias de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho. A relevância social, econômica e cultural desta sociedade de economia mista para os programas e políticas do governo e seu posicionamento estratégico, é solo fértil para várias análises da seara trabalhista e, desta forma, nos impulsiona a avaliar sua gestão estratégica à luz da Reforma Trabalhista, por ser uma empresa com mais de 200 anos e por ser um espelho para todas as demais organizações, no que tange a gestão dos contratos de trabalho. Por ser, também, uma sociedade de economia mista, integrante da administração pública indireta:

> É pessoa jurídica de direito privado e tem sua criação autorizada por lei. Tem forma de sociedade anônima cujas ações com direito a voto pertencem em sua maioria à União, Estados, Distrito Federal Municípios ou entidades da administração indireta. Só pode ser criada para explorar atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou prestação de serviços, desde que justificado o interesse público relevante ou a razão de segurança nacional a qual se destina (DI PIETRO, 2017, p. 472).

A sujeição dos trabalhadores desta empresa à legislação do trabalho – com exceção dos dirigentes, pois, “em verdade, os dirigentes de sociedades de economia mista e empresas públicas são considerados empresários” (BORGES e SÁ, 2017, p. 326) - é mandamento constitucional e traz sérias repercussões ao contrato de trabalho relacionadas aos direitos, obrigações e em consequência disso, do formato e gestão da jornada de trabalho, conforme orientação do artigo 37, inciso II da Carta Magna de 1988. Nesse sentido:

> O pessoal das empresas públicas e das sociedades de economia mista se submete ao regime trabalhista comum, cujos princípios e normas se encontram na Consolidação das Leis do Trabalho. Por isso mesmo, o vínculo jurídico que se firma entre os empregados e aquelas pessoas administrativas tem natureza *contratual*, já que atrelados por contrato de trabalho típico. Sendo contratual o regime, os litígios entre os empregados e as entidades, decorrentes das relações de trabalho, serão processados e julgados na Justiça do Trabalho, como estabelece o art. 114 da Constituição Federal. (FILHO, 2017, p.337)

Além disso, dirimindo controvérsias administrativas sobre admissão e contratação de pessoal, que se faz importante no que tange à gestão dos contratos, o Tribunal de Contas da União em sua Súmula de nº 231, reafirmando o princípio da isonomia entre as sociedades de economia mistas exploradoras de atividade econômica e as demais empresas do setor privado, em mais um conflito sobre a natureza híbrida do Banco do Brasil S.A., corroborou o entendimento de que, deve existir concursos público na admissão de pessoal, conforme se depreende do enxerto abaixo:

> A exigência de concurso público para admissão de pessoal se estende a toda a Administração Indireta, nela compreendidas as Autarquias, as Fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, as Sociedades d e Economia Mista, as Empresas Públicas e, ainda, as demais entidades controladas direta ou indiretamente pela União, mesmo que visem a objetivos estritamente econômicos, em regime de competitividade com a iniciativa privada. (TCU – Súmula 231 759/1994, Relator: Iram Saraiva, Data de Julgamento: 13/12/1994).

Entrementes, o fato de a Carta Magna exigir, para admissão de pessoal, a regra do concurso público, como garantia do princípio da igualdade de acesso aos cargos públicos, não estende a esses empregados públicos o direito à estabilidade dos servidores públicos, pois esse termo aplica-se somente aos ocupantes de cargos criados por lei e em caráter efetivo. Por estarem sujeitos às regras da CLT, não há, para estes empregados públicos – denominados assim por serem pagos pelos cofres públicos- garantia de emprego fora do escopo de suas regras ordinárias previstas na CLT e nas estritas hipóteses de dispensa ali previstas. Entretanto, para que possam ser demitidos exige-se – em atendimento ao princípio da motivação, razoabilidade e legalidade e por terem as Sociedades de Economias Mistas, normas públicas derrogadores das de direito privado – a expressa e clara motivação dos fatos que ensejaram e desencadearam a demissão do empregado para que seja atendido o interesse público, para que seja objeto de controle público (princípio da motivação) e oportunizado, ao obreiro, o direito ao contraditório e ampla defesa (para contestar, frente ao Judiciário Trabalhista, as matérias de fato e de direito aventadas pelo Empregador na dispensa) e a, possibilidade, ainda que remota, de reversão desta demissão, em processo judicial ou administrativo. Esse entendimento, é pautado na Súmula de nº 390 do Tribunal Superior do Trabalho que assim dispõe:

> Estabilidade - Celetista - Administração Direta, Autárquica ou Fundacional - Empregado de Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista. I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJ nº 265 da SDI-1 - Inserida em 27.09.2002 e ex-OJ nº 22 da SDI-2 - Inserida em 20.09.00) II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (TST – Res. 129/2005.Data de Julgamento: 20, 22 e 25/04/2005).

Faz-se necessário, a fim de concluir-se a configuração jurídica inicial do Banco do Brasil S.A. e de alguns aspectos dos contratos de trabalho de seus empregados, discorrer sobre aspectos processuais e essenciais que se fazem pertinentes à matéria de processamento, julgamento e decisão dos conflitos que envolvem uma Sociedade de Economia Mista Federal – a qual o Banco do Brasil é enquadrado. Em primeiro lugar, no que tange ao foro competente de processamento e julgamento de ações judiciais ordinárias em que figurar como autor ou reú, o Banco do Brasil S.A. – por exemplo, ações de cobrança, de repetição de indébito, de indenizações por dano moral e material decorrentes de responsabilidade civil ou por inexibilidade de cobranças, entre outras -, a competência será da Justiça Comum Estadual para dirimir tais conflitos, conforme orientação firmada pela Súmula de nº 556 do Supremo Tribunal Federal que dispõe que “é competente a Justiça Comum para julgar as causas em que é parte sociedade de economia mista”, seja em relações consumeristas, societais, obrigacionais ou de Responsabilidade Civil.

Entretanto, quando o processo envolver direitos e conflitos disciplinados e dirimidos por um Justiça Especial – como a do Trabalho, por exemplo, teremos ali, o deslocamento da competência para esta Justiça Especializada, em razão da matéria que – por ser de competência absoluta – permeia a controvérsia. O caso mais comum é o de ações judiciais advindas de conflitos das relações de trabalho. As mais comuns são as ações ou reclamações trabalhistas promovidas por empregados públicos em face da Sociedade de Economia Mista Federal, requerendo-se direitos trabalhistas negados no curso do contrato de trabalho. Neste caso, a competência é deslocada para a Justiça Especializada do Trabalho. É relevante tocar neste assunto e delimitar esta competência, porque, eminentemente, os conflitos judiciais advindos da má gestão da jornada de trabalho deverão ser dirimidos pela Justiça do Trabalho (como as relacionadas ao pagamento de horas extras não adimplidas no curso do contrato, indenizações por dano moral e material decorrentes dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais adquiridas em razão da omissão do Empregador no fornecimento de equipamentos profissional, requerimento de adicionais de insalubridade entre outras controvérsias). Nessa perspectiva:

> (...) as sociedades de economia mista, por outro lado, têm suas ações processadas e julgadas na justiça estadual, já que a Constituição silenciou sobre elas no referido art. 109, I. A competência somente se desloca para a justiça federal quando a União intervém como assistente ou opoente. O deslocamento ocorre também quando a União figura como sucessora da sociedade de economia mista (FILHO, 2017, p. 337).

Ainda tratando do assunto relacionado às demandas judiciais, alertamos para o fato de que um bom gerenciamento da jornada de trabalho e uma adequada política de gestão

sustentável – com o respeito aos valores da transparência, ética e respeito às limitações legais – podem contribuir para a diminuição de demandas judiciais de empregados contra o banco, pois quando o trabalhador é inserido nos núcleos de decisões das empresas e quando o Empregador tem a visão holística de valorizar e realizar o pagamento efetivo e justo das verbas relacionadas às horas extras, horas trabalhadas e indenizações dentro do tempo regulamentar. Práticas de governança corporativa tornam-se verdadeiros remédios preventivos que evitarão futuras demandas judiciais, que acabam gerando, desgastes para as ambas as partes, condenações acessórias e preenchendo a máquina judiciária com mais ações judiciais. Por isso, faz-se necessário a implantação da cultura pela busca de um clima organizacional harmonioso e justo, bem como da prática da advocacia preventiva no âmbito da empresa. Nesse sentido, Viviane Colombo (2016) nos ensina que:

> Essa atuação preventiva do profissional do direito, vai desde a orientação para elaboração documental correta pelo departamento pessoal, análise de contratos, viabilização na participação em licitações, redução de prejuízos em demandas trabalhistas, bem como planejamento tributário e fiscal, o que neste caso pode gerar ao empresário uma economia considerável no pagamento de tributos e o resgate de créditos tributários pagos indevidamente no decorrer dos anos (COLOMBO, 2016, p.1).

Noutro giro, e com espeque na Sustentabilidade, Castro (2016), nos traz a ideia de um meio ambiente corporativo equilibrado (em que o clima organizacional na empresa é harmonioso e livre de pressões, constrangimentos ou assédios) e justo (em que o trabalhador é valorizado e incentivado em seu desenvolvimento pessoal e humano), que é conquistado quando o Empregador fornece informações adequadas sobre direitos e deveres dos empregados (publicização de direitos sociais), quando demonstra ter responsabilidade (com a integridade física e mental do trabalhador) e ética (relações pautadas na honestidade, urbanidade e boa-fé) com os seus liderados (e não comandados), quando corrige os erros e aponta novas soluções, sinalizando esperança para uma melhora da qualidade de vida no trabalho (estrutura adequada, meio ambiente seguro e equilibrado) com a participação efetiva de todos os trabalhadores nos desígnios da empresa, contribuindo para o chamado ecossistema empresarial. Desta forma:

> (...) a assessoria jurídica preventiva surge como um verdadeiro antídoto a fracassos empresariais repentinos, eis que, na era da informação, transforma pessoas através do prévio conhecimento jurídico sobre os mais diversos temas, contribuindo para uma gestão com responsabilidade, trazendo benefícios para todos os envolvidos no ecossistema empresarial, dos diretores aos estagiários. Conclui-se, portanto, que as vantagens da Advocacia Preventiva são inúmeras, e investir no capital intelectual e jurídico da empresa torna-se atualmente uma das formas mais eficazes na diminuição de perdas diante da crise em que se alastra pelo nosso País (CASTRO, 2016, p. 3).

3.1 As iniquidades sociais e de saúde na gestão da jornada de trabalho: consequências para a saúde e segurança do trabalhador.

Para que possamos vislumbrar as consequências e condições adversas para a Saúde e Segurança do trabalhador, ocasionadas pela má gestão de sua jornada de trabalho – que representa, na verdade, uma iniquidade social perpetrada pelo Empregador – faz-se necessário realizar um breve estudo metódico acerca dos determinantes sociais e de saúde que condicionam tanto a conduta do Empregador, em sua má gestão, como também do empregado quando suporta os efeitos de uma gestão antiética, arbitrária e impositiva. Dentro de sua jornada de trabalho, o trabalhador vivencia um conjunto de práticas nefastas que podem atingir diretamente sua dignidade, qualidade de vida e, sobretudo, sua saúde. A crescente quantidade de registros de acidente de trabalho, invalidez decorrente de doenças laborais, incapacidades totais e parciais para o trabalho e morte são consequências, da má gestão da vida do trabalhador e, sobretudo, das iniquidades sociais que assolam o sistema Público e Privado de Saúde no acolhimento, no atendimento e no tratamento de doenças profissionais do trabalho advindas da sobrecarga de trabalho. Existem sistemas protetivos constitucionais que fornecem o amparo às pessoas em situação de vulnerabilidade social. Segundo Pinto e Oliveira (2018), a Seguridade Social, enquanto direito subjetivo, social e fundamental, é formada e constituída pelos três vértices que, ligados e combinados, representam o feixe de direitos sociais mais importantes para a garantia de vida e qualidade de uma pessoa humana, são eles: o direito à saúde, assistência social e previdência social.

Esses verdadeiros sistemas de garantia de direitos, conquistados historicamente através de lutas, movimentações de classe, movimentos sociais e pressões dos organismos internacionais, no combate às iniquidades sociais na área da saúde e assistência, são responsáveis pela manutenção de direitos fundamentais indispensáveis à vida humana, como expressões do princípio e fundamento da dignidade da pessoa humana, do trabalho, da saúde mental e, porque não, da cidadania.

Segundo Dias e Macêdo (2008), os direitos sociais, como a saúde e assistência social, dentre outros difusos e coletivos, devem ser garantidos e implementados em seus serviços e ações a todos, de forma justa e equânime. As políticas de saúde e de assistência social devem ser executadas sem restrições e sem discriminações, em respeito ao da igualdade e isonomia formal e material, disponibilizados, assim, a todos os que dela precisarem, afinal de contas, esses direitos e garantias fundamentais são irrenunciáveis e indisponíveis.

Esses grupos denominados de minorias, mas que, na verdade, representam a maioria de um povo sofrido, marginalizado e segregado, merecem uma atenção especial, uma destinação específica, justa e humana para compensar as iniquidades, discriminações e estigmas que passaram durante a história de lutas por conquistas de direitos.

Nessa linha de raciocínio, Ibrahim (2005), nos alerta para o fato de que, com base no princípio da igualdade e universalidade, esses direitos sociais - premissas constitucionais que garantem o atendimento de todos aqueles à quem dele precisarem independentemente de classe, gênero, etnia ou grupo social – são severamente ameaçados pela políticas de restrição de investimento nos governos que estão descomprometidos com as demandas sociais (interesses exclusivamente econômicos), e aliadas à velhas (e novas) práticas nas administrações públicas, que maculam princípios de honestidade, alteridade e probidade, valores tão caros para a Gestão Sustentável do Trabalho, enquanto direito e conquista social para a classe trabalhadora. Nesse perspectiva, os atos de corrupção, os desvios, a má aplicação de recursos públicos, a má gestão e a não integração sistêmica dos recursos, registros e ações – que fazem, portanto, com que esses recursos e investimentos, não cheguem a quem dele mais precisa: os grupos sociais em situação de vulnerabilidade social, como os trabalhadores, fecham o grave quadro de iniquidades sociais que assolam nosso país – marcado por imensas diferenças e desigualdades sociais - na área da assistência e do direito ao trabalho digno. Nesse quadro de violações a direitos fundamentais, milhares de pessoas são desassistidas pelas políticas, programas e ações governamentais que deveriam conceder – como medida de justiça – saúde, dignidade, trabalho e empoderamento social, conquistas estas que as políticas de Gestão Sustentável apregoam no contrato de trabalho. Portanto, a restrição dos direitos sociais e a crescente desigualdade social são marcas e desafios para o Estado Democrático de Direito na conquista de novas e melhores condições de trabalho, de vida e de saúde para estas e futuras gerações.

Segundo dados do Ministério Público do Trabalho, divulgados pelo Jornal “O Globo”, em matéria jornalística assinada por Cardoso (2017), constatou-se que entre 2012 e 2017, mais de 4 milhões de doenças e acidentes de trabalho foram registradas nos órgãos de assistência previdenciária, demandando com isso, muitos custos para o Sistema Previdenciário e de Saúde – SUS, com benefícios previdenciários e assistenciais, tratamentos de saúde e condenações advindas da judicialização de controvérsias relacionadas a indenizações decorrentes dos acidentes e agravos, causados, sobretudo, pela falta de Gestão da jornada de trabalho e de outros aspectos da vida do trabalhador. A pesquisa aponta que só no ano de 2017, foram registrados, por dia, mais de 539

afastamentos, acidentes e doenças profissionais, colocando o Brasil nos rankings de países com maiores índices de acidentes de trabalho do mundo, com, pelo menos, 22 acidentes de trabalho por hora. A falta de políticas públicas de segurança do trabalho, efetivas e intersetoriais, a ineficiência nos órgãos de fiscalização do trabalho, má gestão da vida do trabalhador, a omissão das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e a falta de sensibilização e formação do trabalhador para a segurança do trabalho são apenas algumas condicionantes iniciais a serem apontadas como causadoras deste índice negativo de ocorrências que acabam por fragilizar a saúde, direito fundamental e indisponível. De acordo com Souza (2017):

> (...) descuido, falta de equipamentos de segurança e até exaustão provocam 700 mil acidentes de trabalho por ano em todo o país. Dados levantados pela Previdência Social e pelo Ministério do Trabalho revelam a seriedade do problema, que atinge trabalhadores de várias profissões. O Brasil é a quarta nação do mundo que mais registra acidentes durante atividades laborais, atrás apenas da China, Índia e Indonésia. Desde 2012, a economia já sofreu um impacto de R$ 22 bilhões, por conta de pessoas afastadas de suas funções após sofrerem ferimentos durante o trabalho. Se fossem incluídos os casos de acidentes em ocupações informais, esse número poderia chegar a R$ 40 bilhões (SOUZA, 2017).

Esse descuido é ocasionado, justamente, pela falta de interesse, iniciativa e cuidado que o Empregador precisa ter com os colaboradores da empresa. Para isso, faz-se necessário a implantação de uma cultura de segurança dentro do ambiente corporativo com capacitações, treinamentos, sensibilizações, articulações e mobilizações com as entidades sindicais, Ministério Público do Trabalho e órgãos do Poder Executivo de fiscalização dessas condições de trabalho. Muitas vezes, a preocupação apenas com metas, resultados e com a lucratividade fazem com que os trabalhadores sejam expostos a riscos ambientais causadores das doenças e agravos profissionais. A inclusão de medidas de proteção dentro da empresa, a orientação técnica para o trabalho, por meio de profissionais de segurança e medicina do trabalho, e a correta fiscalização do ambiente laboral, são algumas atitudes proativas e preventivas de gerenciamento de riscos no ambiente do trabalho que podem evitar situações de conflitos, de contingência social e judicializações na área da Saúde Ocupacional. A falta de investimentos na área da prevenção de acidentes como a falta de aquisição, pelo Empregador, e de sua efetiva utilização, pelo Empregado, de equipamentos de proteção individual e coletivos seguros, atestados, modernos e eficientes, como uma suposta medida de economia para a empresa, aliada a exposição dos trabalhadores a jornadas exaustivas de trabalho, aumentam significativamente as probabilidades de acidentes e acometimentos de doenças. Corroborando com o entendimento, Keppler (2018) aponta algumas dificuldades que todos os trabalhadores passam e que também

colaboram para o aumento de índices de acidentes de trabalho, alertando para o fato de que:

> (...) mesmo quando vemos sentido no nosso trabalho, somos obrigados a lidar com jornadas extensivas e intensivas, diante da diminuição dos postos de trabalho, da pressão por metas, de falta de subsídios necessários. A sensação de estafa mental e/ou física consome. Isso se agrava quando o trabalho é apenas uma fonte de renda em que não se vê realização ou sentido. Esse sofrimento é naturalizado e sufocado por nós mesmos, em especial diante da ameaça de desemprego (KEPPLER, 2018, p.1).

O enfraquecimento sindical – com o fim do imposto sindical e respectivo sucateamento da estrutura de defesa coletiva dessas entidades - , o alargamento do poder de negociação do Empregador dentro do contrato de trabalho – que desconsidera os princípios de proteção e de condições mais benéficas ao trabalhador, suplantando a lei por uma pseudo negociação-, as flexibilizações das normas de Segurança do Trabalho – onde temas como duração e jornada de trabalho, passam a ser negociáveis nos acordos e convenções coletivas - , a precarização dos postos de trabalho e a terceirização irrestrita, perpetrados pela Reforma Trabalhista, podem abrir espaços para novos casos de acidentes laborais e afrontam os ideais de Sustentabilidade do Contrato de Trabalho. Além disso, o medo de ser despedido – por conta da falta de assistência obrigatória dos sindicatos e de órgãos de fiscalização nas rescisões trabalhistas e na gestão da vida do trabalhador pelas entidades coletivas, amordaça o trabalhador e o faz trabalhar com insegurança e precariedade, sujeitando-se a todos os riscos e iniquidades contratuais, pois:

> (...) com a instabilidade no emprego, é compreensível que uma pessoa prefira trabalhar doente a procurar um serviço de saúde para tratamento. Menor ainda a chance de arriscar denunciar os fatores nocivos no ambiente de trabalho para garantir intervenção e melhorar as condições. Por isso, “desindividualizar” as doenças e acidentes do trabalho e tornar um problema coletivo é algo muito importante! (KEPPLER, 2018, p.1)

São essas as iniquidades sociais instituídas e legalizadas pela Reforma Trabalhista, gerando instabilidade, violações a direitos indisponíveis e prejuízos para a integridade física e mental do trabalhador. O aumento do desemprego, as políticas de restrição trabalhista, previdenciária e orçamentária, impactam as determinantes sociais e de saúde, pois com menos investimentos em educação, cultura, esporte, lazer e em sistema protetivos de saúde (direitos que se perfazem no contrato de trabalho), as condições de vida e de dignidade, sobretudo as do trabalhador - que não terá acesso a serviços básicos de saúde, aposentadoria e acesso à justiça - farão com que o reinado das arbitrariedades e iniquidades cresça e resplandeça no país.

Nesse contexto, as iniquidades sociais, podem ser conceituadas como as formas de arbitrariedades, corrupções, ações de segregação e marginalização das populações em situação de vulnerabilidade social, pois são “deficiências de estruturas políticas de governanças” (CARVALHO, 2013) que assolam o país e que restringem as políticas socioambientais e de saúde.

As condições econômicas e sociais condicionam, determinam e definem a qualidade e a oferta de saúde para os sujeitos destinatários das políticas públicas. Grande parte dos agravos acontecem em virtude da falta de governança político-estrutural, planejamento estratégico e engajamento intersetorial dos poderes (Legislativo produzindo leis mais justas e protetivas à classe trabalhadora; Executivo fortalecendo os órgãos de fiscalização do trabalho; Judiciário zelando pela constitucionalidade e justiça social dessas leis), que são a base de uma gestão pública, eficiente e comprometida com as questões sociais. Segundo Fialho e Oliveira (2018), as condições e determinantes de trabalho, quando são adversas e prejudiciais, colaboram para os efeitos negativos na saúde, trazendo riscos físicos e mentais para o trabalhador, como os afastamentos, fraturas, infecções, incapacidade para o trabalho, doenças ocupacionais ou morte. Percebemos, com isso, a grande aproximação que deve ter o direito e a assistência social ao trabalhador. Na verdade, a execução e a promoção de políticas assistenciais para a saúde, segurança e qualidade de vida do trabalho, é um dever do Poder Público e do Empregador (princípio da alteridade) e deve fazer parte de uma agenda estratégica, justa e democrática nas organizações. A situação laboral precária, presente na maioria das empresas, gera empregos informais e trabalhos domésticos desprovidos de garantias. Assim “as condições de, emprego e trabalho têm efeitos dramáticos sobre a igualdade na saúde” (CARVALHO, 2013), e assim a legislação trabalhista precisar ser realinhada as necessidades reais em Saúde e Segurança do Trabalhador, direito fundamental e humano que não poderá sofrer restrições e anulações em prol de interesses exclusivamente econômicos. Um sujeito saudável, por exemplo, produz mais e melhor e, muitas vezes, sente-se empoderado a crescer mais na organização desde que, de fato, seja detentor de políticas laborais que o favoreça e que o reconheça enquanto trabalhador digno e essencial ao desenvolvimento da empresa.

Dutra (2018) e Barroso (2012), em seus trabalhos sobre judicialização, acesso à justiça e efetividade dos direitos fundamentais, nos alertam para o fato de que, apesar das grandes críticas sobre o ativismo judicial nas ações relacionadas à Saúde e Seguridade Social (decorrentes da omissão do Estado e da instabilidade dos sistemas de proteção de direitos do Poder Público), definem, através de estudos doutrinários e da análise de

convenções internacionais sobre a temática, que as Políticas de Gestão Empresarial devem pretender, acima de tudo, contribuir para que o trabalhador assuma o seu protagonismo nos programas e ações assistenciais do governo. Essa esperança na luta pela conquista de direitos é conhecida hoje como Democracia Sanitária e Participativa, representando a inserção dos trabalhadores nas decisões fundamentais sobre saúde e segurança no âmbito da empresa, com apoio e com a representatividade máxima das entidades coletivas. Isso ocorre porque, grande parte dos grupos de vulnerabilidade social, não são incluídos nos espaços de discussão e decisão das políticas fundamentais de Governo, sendo lançados, muitas vezes, no limbo do esquecimento, da marginalização e da negação de direitos.

Segundo Pinto e Oliveira (2018), com a Constituição Federal de 1988, constituição cidadã garantidora dos direitos individuais, coletivos, difusos e humanos, a Seguridade Social passa a tornar-se um direito subjetivo constitucionalizado, hierarquizado e – encarado por muitos juristas – como inserido no rol de cláusulas pétreas implícitas que não podem ser restringidos pela legislação normativa ulterior, mas desenvolvidos, ampliados e gerenciados de forma transparente, justa e correta por todos os órgãos, instituições de justiça e, sobretudo, pela sociedade, de forma democrática e participativa. Investimentos, modernização, maior controle social, desburocratização e amplo acesso aos serviços e ações estratégicas do sistema, são clamados pela população que deseja que o Estado cumpra seu papel social de redutor das desigualdades sociais e regionais, e que cumpra com o compromisso constitucional de efetivação dos direitos fundamentais e promova o bem-estar social.

Contudo, segundo lições de Pinto e Oliveira (2018), apesar da previsão constitucional e das normas programáticas previstas na Carta Magna de 1988 relacionadas à saúde, previdência e assistência – que formam o tripé social de promoção de direitos relacionados à vida, dignidade, integridade física e trabalho – os modais da Seguridade Social, muitas vezes, estão dissociados, separados e não interligados pelo Poder Público e, na maioria das vezes, não reivindicados por grande parte da população que sofre – amordaçada e inerte – pela falta de acesso a programas, projetos, ações e iniciativas de promoção à saúde, ao trabalho, a segurança na aposentadoria e à saúde mental, física e psicossocial. Infelizmente, as instituições dos sistemas de justiça no Brasil, como defensorias, promotorias e órgãos de defesa, ainda estão – apesar de sua suntuosa folha de pagamento – lançados na falta de estrutura, preparo, consciência, comprometimento constitucional e vontade para cobrar e acionar os administradores públicos do cumprimento

de seu papel social e da concretização dessas ações como expressão de um direito humano e indisponível ao trabalho digno e sustentável.

3.2 As políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Banco do Brasil S.A.: uma abordagem à luz do direito à saúde

A existência de uma política empresarial, eficiente e progressiva de combate às iniquidades em Saúde é um forte indicador de Sustentabilidade Ambiental capaz de reduzir os agravos, acidentes e doenças ocupacionais advindos da má gestão da jornada e do contrato de trabalho. As políticas de qualidade de vida no trabalho, conhecidas como QVT, tem o condão de proporcionar, ao trabalhador, um conjunto de ações em saúde laboral preventiva com foco no condicionamento físico, na segurança alimentar, na implantação de atividades que promovam o bem estar social e psíquico ao trabalhador com dinâmicas, exercícios e atividades físicas em geral a fim de que se evitem ou, pelo menos, atenuem-se os casos de stress, depressão e síndromes que aniquilam a saúde do trabalhador que é responsabilidade do Estado porém compromisso inarredável do Empregador para com os trabalhadores sob sua supervisão, tendo em vista o dever constitucional de promover a Saúde no meio ambiente do trabalho. Com relação ao controle do processo de trabalho, individualidade dos empregados e qualidade do meio ambiente e do espaço laboral, podemos apontar que:

> Defende-se que dos elementos que explicitam a definição e a concretização da qualidade (de vida no) do trabalho, é o *controle* - que engloba a autonomia e o poder que os trabalhadores têm sobre os processos de trabalho, aí incluídas questões de saúde, segurança e suas relações com a organização do trabalho - um dos mais importantes que configuram ou determinam a qualidade de vida (no trabalho) das pessoas. E, frise-se, elas são o que são. Por isso, as condições, ambientes e organização do processo de trabalho devem respeitá-las em sua individualidade (LACAZ, 2000, p.3)

Para combater as síndromes advindas do stress, causadas pela falta de uma política de qualidade de vida no trabalho, como a de Burnout, é necessário um conjunto de medidas que o Empregador – por determinação constitucional, legal e convencional – em parceria com todos os colaboradores, deverá implementar, no meio ambiente do trabalho, o que denominamos de Políticas de Combate e Administração do Stress, que fazem parte de um conjunto de ações que a Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho apregoa em suas premissas fundamentais, dentre as quais, destacamos, a de que todo trabalhador deve laborar em condições ambientais e ergométricas favoráveis, confortáveis e em saúde plena, a fim de se alcançar, de fato, o bem estar social no trabalho.

Para reduzir o stress, faz-se necessário a implantação, no âmbito da empresa, da Ginástica Laboral, onde os trabalhadores – sob a orientação de um profissional devidamente qualificado em Educação Física – poderão participar de atividades, exercícios físicos, dinâmicas de grupo envolvendo músicas, movimentos, controle da respiração, aquecimentos e relaxamentos. A ginástica, antes ou depois do trabalho, poderá contribuir para liberação de toxinas que mitigam a saúde do trabalhador, além de promover a interação com a equipe em virtude das atividades (danças, competições e ritmos de exercícios) que são estimuladas durante a atividade física. Durante a jornada de trabalho, pequenos repousos para alongamento e relaxamento, disponibilizados pelo Empregador, não pode ser considerado como privilégio ou benesse, mas como medida preventiva e eficaz de administração do stress.

Além disso, fora do ambiente de trabalho, o empregado precisa desempenhar práticas esportivas, atividades físicas (como caminhada, circuitos ou musculação), a dança para aliviar a pressão, aumentar a produção dos neurotransmissores que ajudam a melhorar a sensação de bem estar, entre outras atividades.

Faz-se necessário que o Empregador, de fato, contribua com essas ações através de convênios, descontos e auxílios financeiros, para que o empregado não tenha dificuldades em acessar tais atividades, porque também deve ser de interesse do Empregador que seus trabalhadores estejam sempre dispostos, fortalecidos, animados e em plena qualidade de vida, para que a produção no trabalho seja impactada de forma positiva gerando mais lucratividade e eficiência, e ao mesmo, tempo promovendo a Saúde e Segurança do Trabalho, respeitando-se assim as disposições internacionais acerca da temática.

O investimento em palestras, sensibilizações e seminários, voltados para a qualidade de vida no trabalho, com médicos e enfermeiros do trabalho, psicólogos, educadores físicos e terapeutas ocupacionais, podem ser exemplos de ações sustentáveis bastante eficazes para a implantação de uma cultura organizacional que priorize a saúde coletiva dos trabalhadores através de um estímulo constante às atividades físicas, sociais e de lazer. Nesse sentido, discorrendo sobre as variáveis da qualidade de vida no trabalho, Jader do Reis Sampaio (2012) nos alerta para o fato de que:

> (...) a qualidade de vida no trabalho em si é vista como a satisfação das necessidades do empregado. Uma vez atendida, ela se encontra associada a outras variáveis consequentes. Entre essas variáveis encontram-se o comprometimento organizacional, satisfação com o trabalho, satisfação em outros domínios da vida (família, lazer, saúde, educação, amizade, cultura, status social, etc.) (SAMPAIO, 2012, p. 123).

Para se ter uma maior qualidade de vida, o trabalhador precisa, também, definir pequenos objetivos e persegui-lo – diariamente com estudos e capacitações - que possam garantir uma futura ascensão profissional, ou mudança de um emprego com maior remuneração e maior qualidade de vida para este trabalhador. Esse sentimento de esperança por melhores dias no trabalho é um gatilho para que o trabalhador tenha motivos para melhorar enquanto pessoa, profissional e colaborador. Aliado a isso, é preciso que o mesmo fortaleça seus vínculos familiares, profissionais e com seus amigos, através da participação de atividades de lazer que o próprio Empregador, eventualmente, poderia ajudar a definir e colaborar com tal medida, através das confraternizações e encontros com premiações, valorizações pelas metas e resultados alcançados na empresa.

É preciso também – como medida de blindagem emocional – que o trabalhador, dentro do espaço da empresa, evite o contato com pessoas negativas que reclamem de tudo e de todos, e que não conseguem enxergar possibilidades de aprendizagens, ainda que nos momentos mais difíceis. A positividade, alteridade e auxílio mútuo devem sempre ser incentivados no âmbito da empresa como medida de gestão sustentável. Além disso, conversar com alguém que saiba ouvir ou que inspire a confiança, também pode ajudar o trabalhador a desabafar suas angustias, medos ou sentimentos.

A Gestão Sustentável da Jornada e da Qualidade de Vida no Trabalho no combate ao stress, nas lições de Mothe (2006), pode ser implementada, pelos gerentes e supervisores da agência, através de 5 passos que poderão contribuir para a administração e redução do stress e, consequentemente, dos acidentes e doenças ocupacionais do trabalho, são eles: **a) a desmistificação do stress** – o gestor do banco poderá disponibilizar aos seus funcionários, por meio de palestras e reuniões (antes do horário de abertura da agência ou em outros momentos), sensibilizações conduzidas por profissionais especializados em saúde ocupacional para, de forma didática e clara, entenderem de fato o que é stress, quais suas causas e consequências para a saúde do trabalho, pois, por ser um tema novo e ainda em desenvolvimento, muitas dúvidas ainda pairam sobre a temática, e um alerta sobre os perigos do stress e como ele se inicia, é o ponto de partida para se conhecer e administrar o problema através de ensinamentos, questionamentos e dinâmicas sobre os problemas de saúde e segurança do trabalhador advindos do Stress; **b) mediação** – essa fase diagnóstica deve ocorrer para se mensurar os níveis de stress, entre os trabalhadores e gestores naquele ambiente de trabalho, através de pesquisas, questionários e enquetes desenvolvidas e aplicadas por profissionais que possam mensurar a situação, os riscos e o nível de stress que aqueles trabalhadores estejam

expostos; **c) identificação dos agentes estressores** – é nesta fase que, através de gráficos e resultados da pesquisa, se investiga, de fato, quais são os agentes causadores do stress naquele ambiente (filas imensas, gerentes agressivos ou despreparados, falta de formação profissional, ambiente altamente competitivo e contencioso, insegurança, questões relacionadas à falta de reconhecimento profissional e valorização entre outros) se, por exemplo, existem condições ambientais, ergométricas, interpessoais e de gestão favoráveis ou não; **d) estabelecimento de um Plano de Ação de Combate ao Stress** – esta é a etapa de planejamento e execução das ações que os gestores, trabalhadores e equipe técnica de apoio irão desenhar, através da criação de um plano estratégico de combate ao stress, onde serão estabelecidos objetivos, ações e mecanismos de acompanhamento dos resultados na empresa. Morin (2004), sistematizou algumas ações concretas que podem colaborar para que o Empregador inicie o processo de gestão sustentável do trabalho, eliminando as disfunções laborais e colaborando para o bem-estar social no trabalho, dentre elas:

> 1. Promover condições de trabalho seguras e saudáveis, que envolvem o ambiente físico, jornada de trabalho, salário e benefícios. 2. Dar-lhes um propósito para trabalhar, que envolve orientação, direção e um sentido para trabalhar. 3. Promover comportamentos éticos para fazer um trabalho moralmente aceitável em seus processos e resultados, o que possibilita que as pessoas falem de seu trabalho sem culpa ou vergonha, mas com dignidade e orgulho. 4. Estimular a eficácia pessoal, que é ser capaz de fazer o trabalho solicitado de forma efetiva. 5. Ajustar a carga de trabalho (física, mental e emocional) e dar orientações claras, recursos suficientes e feedback de tempos em tempos. 6. Encorajar o prazer, ou seja, curtir o trabalho que estão fazendo. (MORIN, 2004, p. 128)

Além disso, faz-se necessário que o gestor faça uma autorreflexão sobre sua postura, comunicação e interação com os trabalhadores para se mensurar as suas responsabilidades, erros e acertos no que tange a administração do stress no meio ambiente do trabalho, sempre com o objetivo de uma mudança comportamental e gerencial de administração da saúde e da segurança do trabalhador. Para isso, algumas questões estratégicas precisam ser respondidas pelos gestores e supervisores: Existe, no Banco do Brasil, uma política de administração, otimização e racionalização do tempo que combata o acúmulo de serviço de funcionários em detrimento de outros? As horas extras de trabalho no banco, compensações de horários e folgas estão sendo planejadas e socializadas tempestivamente com os funcionários? O local de trabalho está arrumado, limpo, em condições salubres e seguras? Como está a gestão do clima organizacional no Banco do Brasil? Existe relacionamento saudável e comunicação entre os colaboradores e entre gestores e trabalhadores? Os funcionários têm tido, regularmente, intervalos para repouso

e alimentação? Existe, no âmbito da empresa, momentos para relaxamento e alongamento? As reuniões são produtivas ou sempre acabam em conflitos?

3.3 As políticas públicas de saúde e segurança no trabalho: abordagens à luz das disposições da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O ordenamento jurídico brasileiro não pode ser forjado nem interpretado de forma isolada e descomprometida com a realidade social, ambiental e cultural das nações, devendo observar, no Direito Interno, as orientações advindas dos organismos internacionais de promoção dos direitos humanos sobre temas estratégicos e essenciais para a coletividade humana (como por exemplo saúde, segurança, liberdade, economia e meio ambiente equilibrado e sustentável). O Direito Brasileiro precisa estar alinhado, através da atuação dos Poderes da União a essas orientações e determinações, que trazem esses assuntos estratégicos, essenciais e que, por tratarem essencialmente de direitos humanos do trabalho, extrapolam as barreiras da soberania de um país, por contribuírem, em seu bojo convencional, com a promoção da harmonia, paz e com a autodeterminação dos povos, a fim de que se alcance o progresso da humanidade através do respeito de todos os direitos humanos conquistados historicamente, de forma temporal e progressiva.

Segundo Camargos (2017), a Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919, sob os auspícios do Tratado de Versalhes, é um organismo e agência de defesa, promoção e fiscalização das questões relacionadas aos direitos humanos do trabalhador. Suas normas e disposições quando devidamente incorporadas pelo processo legislativo adquirem, no plano interno, uma eficácia especial (seja de uma emenda constitucional ou de uma norma supralegal) que é capaz de derrogar disposições que violem ou não estejam de acordo com essas orientações internacionais no que tange, especialmente, a temas relacionados à saúde, segurança e proteção dos direitos humanos trabalhistas (duração do trabalho, proteção contra a despedida arbitrária, representatividade coletiva, salário digno entre outras disposições).

As instruções normativas internacionais tem o condão de condicionar, inundar e influenciar – normativamente e pedagogicamente - todo o conjunto de normas no Brasil, para o perfeito ajuste às suas determinações no que tange a promoção social dos direitos humanos. Além de ser um membro fundador desta entidade, o Brasil é signatário de várias outras normas e recomendações exaradas deste organismo de defesa e proteção do trabalhador, pois as normas de proteção à saúde e segurança laboral não estão adstritas

tão somente às determinações do direito nacional, mas submetidas às determinações mundiais sobre proteção, promoção e desenvolvimento destes direitos, pois a própria constituição prevê a incorporação de tratados e convenções internacionais que formam novos mandamentos de otimização para o legislador no que tange a essas medidas de promoção, conquista e consolidação dos direitos humanos no direito interno.

As convenções e recomendações da OIT servem de parâmetro e de inspiração para a atuação do legislador nacional, a fim de que suas disposições traduzam com fidedignidade os anseios internacionais para o progresso e desenvolvimento da nação que não está isolada do restante do mundo e que precisa estar sintonizada com os anseios mundiais das organizações internacionais no que diz respeito a conquista e defesa da paz. Nesse contexto, a OIT – agência das Organização das Nações Unidas (ONU) especializada nos assuntos relacionados à proteção do trabalho – em seus debates, discussões e deliberações, possui a peculiaridade de contar com a participação ativa de representantes dos trabalhadores, empregadores e do Poder Público de todas as nações inscritas, para que, de forma sinérgica e intersetorial, possam decidir sobre normas de proteção, fiscalização e promoção do trabalho digno no combate às situações históricas de opressão que o sistema capitalista compeliu a todos os trabalhadores em cada espaço territorial. Segundo matéria publicada no site oficial da ONUBR (2018), a OIT vem delineando seus trabalhos na conquista de um trabalho digno, saudável, seguro e decente. Nesse sentido:

> Frente aos desafios da globalização e dos déficits das políticas em matéria de crescimento e emprego, a OIT instituiu o Trabalho Decente como o objetivo central de todas as suas políticas e programas. A noção de Trabalho Decente abrange a promoção de oportunidades para mulheres e homens do mundo para conseguir um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna (ONUBR, 2018).

Na verdade, a OIT é uma agência especializada na formulação de políticas públicas no plano internacional a serem incorporadas, desenvolvidas e implementadas pelos Chefes do Poder Executivo em cada nação, respeitando-se as peculiaridades e a cultura de cada país na promoção e efetivação dos direitos humanos dos trabalhadores. A Declaração e o Plano de Ação de Mar del Plata – denominação dado ao Termo de Compromisso Internacional assinada por 34 chefes de Estado – tem por objetivo a construção de políticas públicas eficientes e ativas que consolidem a noção de trabalho digno e decente, para que os Estados criem, sempre, novas e melhores condições de trabalho no que diz respeito a políticas de saúde pública, segurança e promoção da vida no meio ambiente do trabalho, sem retrocederem normativamente e judicialmente, em qualquer hipótese, nas conquistas

da classe trabalhadora. Para isso, a OIT, conta com diversos agentes, assessores e representantes no país para estabelecerem – progressivamente – o diálogo social com o poder público, com a classe trabalhadora, com os representantes sindicais, através dos fóruns de discussão, da atuação em agendas de poder, em audiências públicas para a incorporação de convenções no plano do direito interno, seja denunciando situações de iniquidades sociais, seja tomando medidas judiciais contra retrocessos e outras violações na área do trabalho.

Alguns eixos estruturantes de atuação da OIT, e que são, também, diretrizes institucionais da Gestão Sustentável do Trabalho, podem ser identificados pela leitura de seus estatutos, são eles: **a) o respeito às normas internacionais do trabalho**: a partir do momento em que o país integra este comitê internacional, o mesmo se compromete a respeitar, através de suas normas, políticas e ações, as disposições sobre proteção, promoção e conquista do trabalho digno em atenção aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho (norma mais favorável, proteção e vedação ao retrocesso social), e é neste ponto, que asseveramos que a Reforma Trabalhista, nos dizeres de Delgado (2018) tenta relativizar determinados direitos trabalhistas indisponíveis, no plano internacional, como os que encontramos nas normas relacionadas a proteção da jornada de trabalho, do trabalho em ambientes insalubres (inclusive para a gestante) e da relevância das negociações coletivas); **b) promoção do emprego de qualidade e extensão da promoção social**: a OIT preconiza um emprego justo, seguro e digno, e não qualquer contrato de trabalho precarizado, negociado com vícios e em sobreposição às normas legisladas de proteção ao trabalho, mas, ao contrário desse quadro de violações, luta pela conquista progressiva de novos e mais avançados direitos trabalhistas (dentre os mais modernos, citamos o direito ao trabalho sustentável); **c) fortalecimento do diálogo social**: é uma diretriz da OIT que as normas e as políticas públicas sobre trabalho sejam discutidas e debatidas de forma democrática, intersetorial e com a participação ativa e consciente de todos os agentes sociais envolvidos (empregadores, trabalhadores, poder público, sindicatos, associações, instituições de justiça e sociedade civil) para que todos possam contribuir para a otimização destas políticas públicas ouvindo-se as partes num verdadeiro diálogo de setores; a Reforma Trabalhista milita contra essa diretriz, pois, conforme diretrizes doutrinárias delineadas acima, foi criada sem a participação efetiva dos trabalhadores nas discussões e agendas de poder sobre as temáticas e alterações advindas deste diploma normativo.

Dentre inúmeras disposições e convenções da OIT aprovadas e incorporadas – com status de supralegalidade (pois dizem respeito a direitos humanos, estando acima das leis e abaixo das disposições constitucionais nos termos do Recurso Especial de nº

466.3431/SP em consonância com o que dispõe o artigo 5º, §3º e 60, § 2º da CRFB/88) - ao ordenamento jurídico, destacaremos a de nº 155 - que determina que os Estados signatários da convenção adotem uma Política Nacional sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e Meio Ambiente – política esta, de observância obrigatória por todas as entidades da federação, a fim de que se crie um verdadeiro sistema nacional de prevenção e proteção à saúde e segurança do trabalhador no nível nacional, e replicada nos níveis regionais e locais, com colaboração, inclusive das empresas privadas e públicas, nesse processo.

Essa política "deve ser coerente, colocada em prática e reexaminada periodicamente" (COLNAGO E ALVARENGA, 2014, p. 236), e é nesse contexto que surge a Gestão Sustentável que, também, é uma política e diretriz de saúde pública e de sustentabilidade empresarial, de protagonismo do Empregador em colaboração com seus funcionários e com o Poder Público, alinhada (ideologicamente) com as disposições da convenção de nº 155 da OIT que culminou com a instituição da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho através do instrumento normativo federal de nº 7602, trazendo em seu bojo a priorização de ações preventivas quanto à acidentes e danos no trabalho; redução de riscos ambientais e proteção da saúde de forma humanizada e integral aos trabalhadores no meio ambiente laboral (artigo 4.2 da Convenção).

Este verdadeiro projeto de redução dos riscos à saúde e à segurança do trabalho, traz como essência o princípio da precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação (que são muito mais onerosos para o Estado), pois como vimos ao longo deste trabalho, quando o bancário, por exemplo, é acometido de uma doença ocupacional (que ocorre muitas vezes em virtude de uma política insustentável de gestão por stress no trabalho), ele se afasta do seu espaço laboral (deixando de produzir para a nação) onerando os cofres públicos, no que tange a solicitação e direito à benefícios previdenciários decorrentes de infortúnios do trabalho, demandando, também, judicialmente, o Empregador (abarrotando o Poder Judiciário com questões que poderiam ser evitadas com a prevenção) e também com custos sociais na área da saúde (atendimentos hospitalares e ambulatoriais no sistema público de saúde não preventivos), portanto, é o pensamento de saúde e segurança preventiva no trabalho que a Convenção 155 da OIT tenta impulsionar.

A Gestão Sustentável também é um instrumento empresarial preventivo porque busca implantar políticas de qualidade de vida, de sensibilização e de boas práticas em gestão que melhoram o clima organizacional e que traduzem em bem estar para o trabalhador. Camargos (2017), nessa linha, citando dados da Justiça do Trabalho, ainda

alerta para o fato de que é preciso estar atento para “o alarmante número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no Brasil, a teor dos dados estatísticos oficiais, e os custos sociais, previdenciários, trabalhistas e econômicos decorrentes” (CAMARGOS, 2017, p. 8), e isso é possível através da implantação de políticas preventivas de saúde e segurança do trabalho (sensibilizações, equipamentos de proteção adequados disponibilizados pelo empregador), qualidade de vida no trabalho - QVT (práticas sustentáveis e de alimentação adequada, jornadas controladas, exames periódicos e atuação de equipes multiprofissionais), alguns exemplos iniciais que as políticas públicas – seja no nível nacional, regional e local – devem absolver em suas disposições e ações.

Para Filho e Cavalcanti (2018), a adoção, no plano interno, de normas internacionais da OIT sobre Saúde e Segurança do Trabalho – que, atualmente, deixam de ostentar esse caractere normativo com o advento das alterações restritivas dos direitos dos trabalhadores autorizadas pela Reforma Trabalhista - representa a vontade política e o comprometimento com três ordens que se complementam e se interligam num verdadeiro tripé sustentável e equilibrado para a nação signatária, que é o contrato de trabalho socialmente justo, economicamente viável e ambientalmente correto.

Isto denota uma prioridade que as nações democráticas e regidas por um direito posto precisam ter com os direitos humanos da pessoa humana, em especial, os relacionados ao trabalho, na medida em que o obreiro é um sujeito produtivo e essencial para o progresso da nação, e, por isso, detentor de um sistema de direitos e garantias trabalhistas que asseguram a proteção da vida, da integridade física e a promoção da saúde integral, que resguardam a pessoa do trabalhador que não pode ser aniquilada em nome da lucratividade do sistema opressor capitalista.

Portanto, os autores, apresentam as seguintes questões que justificam a adoção destas normas no ordenamento pátrio, são elas: **a) questões humanitárias**: por tratarem de normas que versam sobre direitos humanos trabalhistas e por protegerem os sujeitos de danos e riscos sociais e ambientais que a atividade laborativa poderá representar para a vida e integridade física do trabalhador, é que os países - seja por pressões internacionais ou por disposições constitucionais que trazem mandamentos de otimização, no que tange ao cumprimento e aplicabilidade imediata aos direitos humanos do trabalhador - , acabam adotando e internalizando essas normas, que validam e complementam um sistema de garantia de direitos do trabalhador, dando nova roupagem, consistência e fundamentação perenes a esses direitos fundamentais e indisponíveis, dentre eles, destacamos, o direito a uma jornada sustentável, segura e digna, enquanto medida de justiça para a classe operária, para o direito à vida e saúde no trabalho, para a proteção integral e promoção do

trabalhador, para a garantia do salário digno e integral e, por fim, ao direito às novas e melhores condições de trabalho, pois, segundo Sarlet (2018) e Marinoni (2018), a dignidade da pessoa humana no trabalho, também, é valor (social fundamental) e princípio que confere unidade de sentido, razão, legitimidade e força para todo o ordenamento jurídico, servindo, também, de inspiração e motivação primordial na criação e aplicação das normas trabalhistas pelos tribunais e cortes de interpretação constitucional integrantes da nação. Portanto, a dignidade da pessoa humana, enquanto direito humano universal, fundamental e essencial para a vida humana, precisa, nas lições dos autores, servirem de valor, unidade, sentido e concordância prática para as decisões judiciais, para a interpretação das normas infraconstitucionais e para a promoção de outros direitos sociais (que advém do direito ao trabalho digno) no cotejo entre normas internacionais e o sistema interno vigente, enquanto questão humanitária de valorização do trabalho humano, princípio (valor social do trabalho) e fundamento para a ordem interna; **b) questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho –** o segundo alicerce que motiva a incorporação de convenções e tratados internacionais no ordenamento jurídico brasileiro, no que tange ao Direito Laboral, é a busca incessante pela promoção da vida e saúde (direito constitucional e fundamental da saúde insculpido no artigo 196, caput, da CRFB/88) no trabalho, contrariando a órbita de entendimento do sistema capitalista que, conforme lições de Delgado (2018), em busca do lucro e da produtividade sem limites, acaba por minar a vida e a saúde de muitos trabalhadores no Brasil, devido a submissão massiva a jornadas exaustivas de trabalho, condições precárias de trabalho, ausência de segurança, falta de proteção jurídica dentro e fora do trabalho, instrumentos e equipamentos de proteção ausentes, gestão por stress e outros fatores estratégicos que contribuem, inexoravelmente, para o aumento de acidentes de trabalho, afastamentos ocupacionais e transtornos mentais ameaçadores do direito à vida plena e integral no trabalho. Nesse sentido, o direito à vida "traduz o direito à integridade física e psíquica, e em sentido mais amplo, significa o direito a condições materiais e espirituais mínimas" (PAULO E ALEXANDRINO, 2018, p. 115). Portanto, no meio ambiente do trabalho, o trabalho digno que atende o direito à vida é aquele que é executado em condições integralmente seguras, salubres, sustentáveis e, materialmente, adequadas para que o corpo, mente e espírito do trabalhador, e que sejam, também, respeitados, assegurados e preservados, esses direitos, durante o transcurso do contrato, seja com relação a prevenção de doenças e acidentes, seja no resguardo da saúde mental (combatendo as doenças que envolvem o stress), preservação, esta, que se coaduna com as políticas de gestão sustentável, sejam públicas ou privadas, pois o trabalhador é um sujeito – e não máquina – que possui limites, anseios, desejos e motivações que precisam

ser respeitadas pelo Empregador (detentor absoluto dos meios de produção e da força de trabalho); **c) questões de ordem econômica –** o terceiro pilar, também integrante dos ideais da sustentabilidade (que preconiza que qualquer empreendimento precisa gerar resultados, sem sacrificar bem jurídicos indisponíveis em detrimento dessa lucratividade, com total respeito aos recursos naturais, a vida humana e o respeito à dignidade da pessoa humana), são as questões de ordem econômica e de saúde financeira da nação, que precisam ser, também em certa medida, preservadas, pois, conforme lições de Filho e Cavalcante (2018), uma política adequada e eficiente de prevenção de acidentes e doenças no meio ambiente do trabalho – que pode ser alcançada através da implantação das políticas advindas da gestão sustentável do trabalho - impede condenações nas instâncias cíveis e trabalhistas por danos morais e materiais, decorrentes de acidentes de trabalho e omissões perpetradas pela falta de diligência do Empregador, onerando os cofres públicos com a utilização do sistema de seguridade social, em virtude dos auxílios e benefícios previdenciários advindos desses acidentes, e a utilização dos serviços do Sistema Único de Saúde para a recuperação desses acidentados, eventos adversos que poderiam ser prontamente evitados, caso a empresa, o setor público e os trabalhadores fossem protagonistas de uma Política de Gestão Estratégica e Sustentável do Trabalho.

Segundo dados apresentados pela Previdência Social, descritos na obra de Salvador e Filho (2011), só no ano de 2007, o sistema previdenciário apontou o quantitativo de três mortes a cada duas horas de trabalho e três acidentes a cada minuto de trabalho, para cada trabalhador acidentado ou que foi morto em acidentes trabalhistas (em todo o território nacional), gerando, com isso, uma gama de assistências, benefícios e auxílios que são disponibilizados aos familiares ou ao próprio acidentado, eventos estes, que poderiam ser evitados com uma adequada política de prevenção de acidentes (como determina a Convenção Internacional de nº 155 da OIT). Seguindo a linha do tempo e verificando-se que esse problema não é levado a sério pelas autoridades e agentes públicos que, muitas vezes, consideram o direito à saúde no trabalho como algo abstrato e, apenas, politicamente correto para a imagem e nome da Empresa, esquece-se que milhares de vidas estão diariamente sujeitas a riscos ambientais gravíssimos para o direito à vida. Nessa linha, o Ministério da Previdência, em 2017, apresentou nova estatística com o número, ainda alarmante, de 549.405 acidentes de trabalho em todo o Brasil, ressaltando uma queda de 6,19% em relação ao ano de 2016, mas que, na verdade, não representa um grande avanço na redução do quadro geral de acidentes no Brasil, pois, tratando-se de vida humana, um acidente apenas, já é motivo para tristeza e preocupação e, ressaltamos mais uma vez que, acidentes são causados, na maioria das vezes, pela jornada excessiva

de trabalho e sua respectiva má gestão, aliada a más condições de trabalho, ausência de pausas e descansos durante a jornada, esforços repetitivos, assédio moral e a utilização insustentável e indiscriminada da mão de obra que, na visão de Gustavo Garcia (2018), violam, frontalmente, os direitos constitucionais do trabalhador.

Para Lamy e Oliveira (2018), os direitos fundamentais contidos, ainda que implicitamente no texto constitucional (arts. 6º, *caput;* 7º, *caput*, XXII, XXVIII da CRFB/88 entre outros), inclusive os relacionados a proteção e saúde do trabalho, exigem máxima efetividade constitucional, seja por meio da incidência normativa, sentido e influência dos tratados internacionais na produção das normas nacionais, seja através da força dos movimentos sociais em prol dos direitos humanos a nível internacional e local que pressionam o Poder Legislativo na regulamentação - de forma emergencial e com máxima efetividade – de direitos consagrados no texto da Constituição Federal e no bojo das decisões políticas internas, seja pela atuação e fiscalização concreta e efetiva dos sistemas de instituição da justiça na consolidação dessas garantias fundamentais, velando pela redução das iniquidades sociais, seja através da elaboração de políticas públicas relacionadas à saúde, vida e proteção, ou pela atuação efetiva dos órgãos encarregados de defender a ordem constitucional (Defensorias Públicas, Ministério Público, Ordem dos Advogados do Brasil entre outras instituições essenciais à justiça, sem prejuízo, também, de entidades e associações privadas com finalidade específica e que atuam enquanto colaboradoras da missão institucional de defesa da ordem democrática e dos direitos sociais e individuais indisponíveis).

Infelizmente, aliada a grande omissão das autoridades públicas na defesa e proteção desses direitos, é latente o desinteresse e a falta de participação política da sociedade (por exemplo, em conselhos de controle social garantidos por lei ou na participação e atuação em audiências públicas), principal destinatária dessas garantias fundamentais de acesso.

O Direito Coletivo do Trabalho preconiza, seja na orbita nacional ou internacional, a promoção do direito à segurança do trabalho para estas e futuras gerações, e proteções contra os riscos advindos das más condições de trabalho (artigo 7º, inciso XXII da CRFB/88), pois é finalidade do Estado Democrático e Socioambiental de direito a promoção dos direitos sociais e humanos, a redução das desigualdades sociais e regionais, inclusive nas relações produtivas - e desiguais perpetradas pelos sistemas econômicos injustos que não valorizam a pessoa do trabalhador- e a construção de uma sociedade altruístas, igualitária e que promove o bem estar social e humano dentro e fora do trabalho. Nesse sentido faz-se necessário, em casos de ilegalidades perpetradas pelo Empregador – em seu poder de mando, comando e direção da vida laboral - em face dos seres coletivos do

trabalho, as competentes ações e procedimentos judiciais – sejam conciliatórios ou contenciosos – perpetrados pelos órgãos legalmente instituídos na defesa dos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores (Ministério Público do Trabalho e entidades/associações). Nessa perspectiva:

> Os direitos difusos e coletivos devem ser tutelados para todas as presentes e futuras gerações, não devendo haver segregação por classes, afinal são objetivos fundamentais da nossa república a promoção do bem de todos, a redução das desigualdades sociais e a construção de uma sociedade solidária, de forma que a necessidade coletiva justifica a legitimidade conglobante da Defensoria Pública que teria por escopo ser mais uma instituição a agir proativamente em busca do bem-estar da população (LAMY, Marcelo. OLIVEIRA, Flávio Antônio. 2018, p. 366).

As políticas públicas – que segundo Pimenta (2010) representam o conjunto de ações, movimentações e atuações estatais em determinadas áreas estratégicas para a nação, visando alterar a realidade com o objetivo de redução das desigualdades sociais e regionais (fruto de um processo histórico de exclusão e marginalização sociais) concretizam direitos sociais e fundamentais como saúde, educação, segurança pública e meio ambiente, através de um ciclo de elaboração, implementação e avaliação intersetorial– no nível micro (âmbito das organizações empresariais) e macro (decisões políticas fundamentais das entidades federativas em seu núcleo constitucional de competências).

As políticas públicas, nesse contexto, devem ser construídas através de um movimento sinérgico do Poder público, dos Empregadores, órgãos de classe, sistemas de justiça e trabalhadores, a fim de que se alcance - o direito fundamental a dignidade, vida e à melhores condições de trabalho, o que significa, para isso, a elaboração clara de objetivos e ações concretas que possam combater – durante a jornada de trabalho, enquanto medida de justiça social.

Faz-se necessário, neste ponto, analisar a configuração jurídico-administrativa e estrutural da Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho, no Sistema Bancário, enquanto **Política Pública** (são ações, projetos e programas, executados por entidades da administração pública indireta ou por empresas do setor privado que têm por missão alterar a realidade social dos trabalhadores, elevando o patamar de qualidade de vida durante a jornada de trabalho e do direito à Saúde, seja através de um planejamento mais justo e racional da jornada de trabalho ou na implementação de medidas que possam diminuir os riscos à Segurança e Saúde do trabalhador); enquanto **Política de Estado** (as medidas de sustentabilidade no trabalho independem de governo para que possam ser previstas e realizadas, pois tais medidas são mandamentos constitucionais de Estado e que podem ou

não contar com a sistemática, logística e financiamento do aparelho estatal, seja o Ministério do Trabalho ou de instituições de justiça, como a Procuradoria do Trabalho, mas podem ser executadas pelo Setor Privado como medida de Responsabilidade Social); e podem ser também uma **Política de Governo** (quando determina plataforma política toma para si, tais projetos e ações, como agenda fundamental e prioritária para implementação e avaliação). A Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho poderá ser uma política pública mas não necessariamente uma política de Estado, pois tais configurações dependem da presença ou não de determinados atores sociais envolvidos ou de uma determinada agenda política de prioridades.

Assim, empresas do setor privado podem realizar políticas públicas quando, em seu bojo de ações, compreenderem direitos sociais e fundamentais capazes de alterar a realidade de um determinado grupo de destinatários ou beneficiários, pois "o conceito de público, hoje em dia, não quer dizer somente gestão governamental, mas, um interesse público que permeia o Estado e o Governo (primeiro setor), a iniciativa privada (segundo setor) e as diversas organizações da sociedade civil (terceiro setor)" (ANDRADE, 2016, p. 2).

Além disso, políticas públicas "é o processo em que diversos grupos, cujos interesses divergem, tomam decisões coletivas que direcionam a sociedade" (SILVA e MOTA, 2018, p. 32), por isso, uma política poderá ser pública (com relevância e abrangência sociais) ainda que executada no âmbito de uma entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado ou integrante da iniciativa privada (como o são o caso dos bancos ou mais especificamente, do Banco do Brasil, paradigma desta pesquisa), pois tem por objetivo a alteração das estruturas e das relações sociais. Assim, verifica-se, que de certa forma – no caso da Política Pública de Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho no Sistema Bancário - , existe uma espécie de investimento social privado na consecução de políticas públicas, que *a priori*, seriam de responsabilidade precípua do Estado, mas que por medidas de Responsabilidade Social, são gerenciadas, motivadas e implementadas por um ente do setor privado. Nessa perspectiva:

> O investimento social privado, nesse cenário, assume um papel relevante como promotor de causas sociais, ambientais e culturais, experimentando elevação de seu potencial de impacto quando realizado de forma articulada com políticas públicas. Observamos em contextos assim avanços de agendas de interesse público, maiores possibilidades de inovação, ampliação de escala e de sua capacidade de articulação com outros atores públicos. Porém, a conjugação de esforços entre investidores sociais e agentes públicos exige, no caso dos primeiros, uma melhor compreensão dos novos desafios e complexidades que condicionam a

> produção de políticas públicas no Brasil contemporâneo, tanto do ponto de vista do Estado, quanto por parte da sociedade (SILVA e ANDRADE, 2016).

As políticas públicas de Gestão Sustentável no Banco do Brasil tem natureza pública, em sentido *lato*, porque, são executadas por uma Sociedade de Economia Mista, integrante, portanto, da Administração Pública Indireta com estratégias, logística e recursos provenientes, parcialmente ou integralmente, do Estado Administração e, ainda que sejam, emanadas de uma Pessoa Jurídica de Direito Privado, assumem, em sentido estrito, caráter público e de relevância social, porque, quando aplicadas de forma eficiente, podem mudar o padrão de qualidade de vida no trabalho de inúmeros trabalhadores, pois

> as políticas públicas podem ser entendidas como a maneira pela qual o Estado atua para amenizar os conflitos e desigualdades sociais. Elas são desenhadas a partir do relacionamento e dos interesses existentes entre várias camadas da sociedade (SILVA e MOTA, 2018, p. 26).

Além de serem públicas, as políticas de Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho são classificadas como **Políticas Sociais** por, além de veicularem direitos prestacionais de segunda dimensão (como Educação, Trabalho, Meio Ambiente e Saúde) essenciais para elevação do patamar de qualidade de vida e de dignidade humana no trabalho, elas:

> se referem a ações que determinam o padrão de proteção social implementado pelo Estado, voltadas, em princípio, para a redistribuição dos benefícios sociais visando a diminuição das desigualdades estruturais produzidas pelo desenvolvimento socioeconômico. As políticas sociais têm suas raízes nos movimentos populares do século XIX, voltadas aos conflitos surgidos entre capital e trabalho, no desenvolvimento das primeiras revoluções industriais (HOFLING,2001, p.31)

Ainda convém lembrar que, do ponto de vista das tipologias das Políticas Públicas, segundo Rua e Romanini (2013), as políticas de Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho são **Políticas Regulatórias**, porque estabelecem determinados modelos de comportamento e de atividade gerencial que precisam ser seguidos para que aquela determinada atividade (atividade bancária no caso específico deste trabalho) possa ser autorizada a funcionar, desempenhada ou desenvolvida, segundo um determinado padrão, estabelecendo, através destas políticas públicas, modelos de comportamentos imperativos com o intuito de regular situações de desequilíbrio social (a relação entre capital e trabalho) através de regulamentações próprias, de Códigos de Éticas e de Conduta, como a própria Legislação Trabalhista na regulação das relações de trabalho.

As Políticas de Sustentabilidade no trabalho são, ainda, segundo Rua e Romanini (2013) **Políticas Estruturais**, pois tem por objetivo interferir em relações jurídicas tradicionais (capital e trabalho) com vistas a transformar as estruturas sociais das relações de trabalho, elevando-se a proteção, segurança ou a implementação de bens jurídicos em

relações, historicamente, desiguais. O direito à saúde, no trabalho, é garantido através dessas políticas sociais e econômicas:

> Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante **políticas sociais e econômicas** que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988).

O Tribunal Superior do Trabalho – TST, têm reconhecido, aos trabalhadores, inclusive empregados da Administração Pública Indireta, o direito subjetivo e líquido à políticas de Segurança e Medicina do Trabalho (fornecimento adequado de equipamentos de proteção individuais, por exemplo) – com base nas disposições do artigo 4º da Convenção de nº 155 da OIT, relacionadas à duração e gestão da jornada de trabalho no ambiente laboral, sob pena de o Empregador sofrer responsabilizações pela falta desta política e pela, eventual, ocorrência de danos profissionais, acidentes profissionais e doenças ocupacionais que ocorrerem em razão da inexistência dessas políticas nos contratos de trabalho, conforme se depreende da leitura abaixo:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, MATERIAIS E ESTÉTICOS - ACIDENTE DO TRABALHO - CONFIGURAÇÃO. VALOR ARBITRADO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS NA FORMA DE PENSÃO (ÚLTIMA REMUNERAÇÃO PERCEBIDA PELA AUTORA). INTERVALO INTRAJORNADA - ARTIGO 384 DA CLT.
>
> Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.
>
> Essas normas editadas pelo ordenamento pátrio encontram-se em consonância com os princípios de caráter universal adotados no art. 4º da Convenção nº 155 da OIT, conforme segue:
>
> 1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.
>
> 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.
>
> Considerando, pois, que a empregadora tem a obrigação de proporcionar o treinamento adequado ao seu empregado, por tratar-se de norma que visa à proteção à saúde do trabalhador e, portanto, sujeita ao cumprimento obrigatório pelas empresas que explorem atividades que oferecem risco à incolumidade física dos seus empregados, exsurge dos autos que normas elementares de proteção à saúde do trabalhador foram infringidas, o que caracteriza a conduta culposa da ré.

> Trata-se da responsabilidade contratual, pois incumbia à empregadora o dever de zelar pela segurança física do trabalhador, mantendo-o durante o exercício da atividade em condições hígidas, o que não ocorreu na hipótese dos autos.
>
> Nesses termos, tem a ré o dever de indenizar o dano sofrido pelo autor, conforme fixado na sentença revisanda de modo razoável e consoante os ditames previstos na lei para esse fim, não havendo assim se falar em redução do montante arbitrado na sentença. Tratando-se de típico acidente de trabalho, resulta inafastável o nexo de causalidade entre o infortúnio e as atividades laborais.
>
> TST. Agravo em Recurso de Revista. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Data do Julgamento: 27 de maio de 2013.

A Carta Magna de 1988, garante o direito a **políticas públicas, sociais e estruturais** de Segurança e Medicina do trabalho, sejam emanadas do **Setor Público, Setor Privado ou das Parcerias Público-Privado:**

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (BRASIL, 1988).

Esses problemas que, diariamente, afetam a saúde dos trabalhadores como os relacionados aos estados de fadiga, cansaço e stress, causados, sobretudo, pela cobrança e pela ostensividade por metas inalcançáveis, advindas do abuso de poder do Empregador, faz com que o próprio trabalhador inobserve as regras, os regulamentos e as instruções normativas, em virtude de sua capacidade mental e de resistência física estarem minadas pelo excesso de trabalho que a Gestão por Stress, apregoa, em nome da lucratividade, violando, com isso, direitos humanos fundamentais (vistos na questão humanitária), atingindo, também, a saúde mental e física, bem como reduzindo a qualidade de vida no trabalho (nas questões relacionadas ao direito à saúde) e gerando custos altíssimos para toda a coletividade (como se depreendeu das questões econômicas) em razão das ações e condenações por danos morais e materiais individuais e coletivas, das ações acidentárias, da utilização do sistema de saúde (em razão das internações e atendimentos ambulatoriais) e dos benefícios e serviços assistenciais da Seguridade e Assistência Social como o auxílio doença por acidentes e agravos ocupacionais que poderiam ser evitados através da implantação de uma política eficiente e preventiva de redução dos acidentes.

As raízes históricas para todas essas iniquidades sociais que demandam políticas públicas capazes de, através da atuação conjunta dos diversos atores sociais envolvidos, corrigir essas distorções em face do modelo do sistema capitalista opressor que desconsidera, em sua gênese, o direito à vida, a saúde e integridade física dos trabalhadores, considerando-os, na maioria das vezes, como meras “peças de parafusos” substituíveis e sem valor, gerando concentração de riquezas nas mãos de poucos, em

nome da exploração do homem pelo homem e da sede de lucro, e, além de tudo, gerando aumento da produtividade às custas de uma devastação dos recursos naturais, causando, com isso, produção e reprodução da pobreza, da marginalização dentro e fora do trabalho. Sobre as raízes das iniquidades sociais trabalhistas:

> Enquanto a pobreza é um desdobramento das relações históricas e estruturais de oposição entre os interesses de classes, portanto, um fenômeno econômico que se configura na questão social derivada das relações capital versus trabalho, a exclusão social se caracteriza por um conjunto de processos que se estabelecem no campo alargado das relações sociais contemporâneas: a precarização do trabalho , a desqualificação social , a desfiliação social , a desagregação identitária , a desumanização do outro e a anulação da alteridade. Tais processos geralmente são responsabilizados pela emergência ou difusão de outros fenômenos: o desemprego estrutural, a população de rua, a fome, a violência, a falta de acesso a bens e serviços, à segurança, à justiça e à cidadania, entre outros (PIMENTA, 2010, p. 24).

Faz-se necessário, neste momento, tecer algumas considerações sobre a estrutura e a função constitucional das políticas públicas, que contribuem para que o feixe de direitos trabalhistas essenciais seja assegurado. Pinto e Oliveira (2018), nos alertam para o fato de que as políticas públicas, como mecanismos de concretização constitucional dos direitos e liberdades fundamentais - de responsabilidade precípua do Estado em sinergia com seus destinatários- são, na visão doutrinária de Cohn (1995), instrumentos de combate aos brutais indicadores de desigualdade social que a população brasileira sentiu, tais como: a fome, a miséria e a pobreza em larga escala, causados por uma política econômica que valoriza apenas a estabilização da moeda e a boa imagem exterior do País em detrimento da dor e sofrimento daqueles que sentem, sob seus ombros, o estigma da desigualdade social – causados por uma sociedade que oprime, discrimina e rotula de inferiores e descartáveis os menos favorecidos, inclusive, o trabalhador hipossuficiente, que apenas dispõe de sua força de trabalho e que, em virtude disso, muitas vezes, precisa se submeter aos mandos e desmandos de seu Empregador hipersuficiente.

Nessa perspectiva, ainda segundo Pinto e Oliveira (2018), as políticas públicas precisam, além de serem justas, eficientes e eficazes com relação aos projetos e programas que instituem, assumirem uma nova roupagem para serem mais equânimes regulando e atenuando essas relações desiguais do capital e trabalho, “contemplando a diversidade das necessidades dos diferentes segmentos sociais” (CONH, 1995, p. 2), porque cada grupo, em específico e guardadas as suas peculiaridades, necessitam de medidas de afirmação e de compensação que suas situações históricas e particulares de sofrimento os fizeram presenciar.

Cohn (1993) ainda nos alerta para o fato de que existe uma tendência, negativa e prejudicial, de que as políticas públicas no Brasil, sejam criadas, articuladas e gerenciadas de forma rígida e inundada por uma centralização de decisões emanadas, exclusivamente, pela órbita federal em detrimento das demais entidades federativas, as deixando em plano secundário de decisão e dependentes das verbas e auxílios do poder central. O Poder Executivo Federal, muitas vezes, esquece de que a Constituição Federal determina o cumprimento de um pacto federativo indissolúvel e harmonioso, na promoção dos direitos humanos da nação (trabalho digno, meio ambiente seguro e salubre, proteção da jornada e dos riscos inerentes ao trabalho), com a participação intersetorial, ativa e complementar/suplementar de todos os entes federais nas suas respectivas distribuições de competências constitucionais delineadas na Carta Suprema de 1988.

A falta de participação dos governadores de Estado nas pautas e agendas de poder, a minimização da importância e da ação dos administradores municipais na realidade local, e a ausência de inclusão destes atores federativos como partícipes nas decisões das políticas públicas nacionais, faz com que esse suposto “Governo poderoso e central ", desconsidere os anseios das populações nos Estados e Municípios, dificultando o próprio acesso às políticas públicas. O que ocorre é que a União, transfere, apenas e tão somente, a execução, operacionalização física de programas e projetos que, muitas vezes, são utilizados como benesse eleitoral ou como troca de favores nos municípios.

O grande desafio para a implementação e eficiência das ações estatais na área social é perceber que as políticas de assistência social e de saúde – encaradas como estratégicas para o bem estar, para a plenitude de vida e de trabalho da classe trabalhadora – são conquistas democráticas caras e imprescindíveis ao desenvolvimento, sustentabilidade e progresso justo da nação, como expressão do princípio fundamental, constitucional e norteador de todas essas ações e programas de intervenção do governo, que é a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III da CRFB/88) como medida que irradia – ou pelo menos deveria irradiar – os processos, decisões e constructos legislativos do país.

Nesse sentido, embora as ações e programas sejam, prioritariamente, de iniciativa do Poder Público, enquanto construtor e implementador das políticas públicas de compensação e afirmação para os grupos em situação de vulnerabilidade como negros, mulheres, idosos e transexuais, é preciso que haja – como forma de controle e atuação na melhoria destas políticas públicas - uma cidadania participativa e efetiva nas decisões que criam, financiam e implementam tais políticas.

Os trabalhadores – ainda que não representados diretamente pelos sindicatos em alguns momentos – precisam estar engajados, unidos e em completa sinergia nos espaços de decisões estatais para que, através de denúncias, reivindicações e projetos de lei de iniciativa popular, seus legítimos anseios sejam atendidos como medida de justiça social. Nas linhas de pensamento de Emmanuel Cadeau (2004), conhecer, participar e debater os pontos, desafios e nuances de uma determinada política é de responsabilidade, também, da comunidade, dos destinatários e beneficiários dessas políticas, para que haja o efetivo e justo controle social, fiscalização dos recursos envolvidos e eventual contribuição de melhoria dessas propostas, justamente para que se possa combater as pragas sociais que – historicamente e muitas vezes de forma velada – viciam e corrompem o sistema de financiamento das políticas públicas sociais, como a corrupção e os desvios de finalidade.

Bahia (2017) pondera que, apesar da previsão constitucional e das normas programáticas previstas na Carta Magna de 1988 relacionadas à saúde, previdência e assistência – que formam o tripé social de promoção de direitos relacionados à vida, dignidade, integridade física e trabalho – os modais da Seguridade Social, muitas vezes, nas visões de Luciano Dutra (2018), estão dissociados, separados e não interligados pelo Poder Público e, na maioria das vezes, não reivindicados por grande parte da população que sofre – amordaçada e inerte – pela falta de acesso a programas, projetos, ações e iniciativas de promoção à saúde do trabalho, a segurança na aposentadoria e a saúde mental, física e psicossocial. Infelizmente, as instituições dos sistemas de justiça no Brasil como defensorias, promotorias e órgãos de defesa ainda estão – apesar de sua suntuosa folha de pagamento – lançados na falta de estrutura, preparo, consciência, comprometimento constitucional e vontade para cobrar e acionar os administradores públicos que cumpram seu papel social e que tornem o acesso às essas ações prestacionais um direito humano e concreto.

Filho e Cavalcanti (2018), por sua vez, relatam que a falta de segurança empregatícia, a terceirização, o sucateamento dos sindicatos – com o fim do imposto sindical -e a alta rotatividade nos postos de trabalho – inclusive no setor bancário e em atividades fins, permitidas, então, pela Reforma Trabalhista, geram, no trabalhador, desmotivação e a falta de força para se exigir, em face do Empregador e do Setor Público, novas e melhores condições de trabalho.

Busca-se, com relação aos ditames da Gestão Sustentável do Trabalho, a conquista de condições ambientais adequadas, salários e planos de cargo justos e equitativos, que expressem justiça nas nomeações e progressões, garanta a segurança salarial dos

trabalhadores, entre outras demandas sociais e essenciais para a valorização e dignificação do trabalhador, apregoadas pela nossa Constituição Cidadã de 1988 e pelas normas internacionais de segurança e medicina do trabalho (Convenções de nº 155 e 161 da Organização Internacional do Trabalho, por exemplo).

Além disso, conforme os autores acima citados, existe uma tendência nefasta no Brasil de se pensar o problema e as possíveis causas e soluções para o mesmo, apenas, e tão somente, quando os sinistros e eventos relacionados aos acidentes já aconteceram, tentando-se, com isso, responsabilizar pseudo culpados (na maioria das vezes o próprio obreiro) pela falta de políticas de saúde e segurança do trabalho preventivas. Aliado a isso, no Brasil, existe uma cultura implantada nos sistemas de instituição de justiça e de fiscalização do trabalho, que é, justamente, a culpabilização da vítima pelos danos e riscos sofridos, num verdadeiro movimento institucional velado, produzido e reproduzido por um Estado Mínimo que criminaliza o trabalhador, destinatário e protagonista essencial das políticas de saúde e segurança. Nesse sentido:

> A abordagem da segurança do trabalho valendo-se do raciocínio de que o trabalhador erra ao executar suas tarefas porque é displicente, indisciplinado, negligente, imperito ou simplesmente imprudente – princípios nos quais se fundamentam as teses do "Ato Inseguro" – é tão nociva à gestão da segurança no trabalho quanto o é a crença de que o trabalhador, por sua conta e risco, nunca erra. E, quando erra, é porque foi induzido ao erro por motivos totalmente alheios não apenas a sua condição de trabalhador, mas também de humano (OLIVEIRA, 2003, p. 6).

As normas internacionais sobre Saúde e Segurança do trabalho – além de servirem de complementação legal para os sistemas normativos nacionais – tem, em seu bojo, a finalidade precípua de promover a justiça social, a melhoria das condições ambientais, estruturais e salariais do trabalhador – com base no princípio jurídico da vedação ao retrocesso social - que, conforme Bahia (2017) determina que o Estado deverá sempre legislar e implementar novas conquistas sociais, sem a possibilidade de retroagir nessas políticas e avanços - a fim de que se supere (mecanismos de superação das desigualdades sociais) ou, pelo menos, se atenue, o movimento opressor e violador que o sistema capitalista – nas lições de Delgado (2018) – apregoa, historicamente e institucionalmente, ao trabalhador hipossuficiente.

No Brasil, podemos destacar, essencialmente a incorporação de duas Convenções Internacionais da OIT que tratam basicamente do direito à saúde no meio ambiente do trabalho (Convenção 155 da OIT produzida e formatada em 1981, aprovada pelo Decreto Legislativo Brasileiro nº 2 de 1992 e promulgada pelo Decreto de nº 1254/1994) e a de nº 161 que trata da criação, implementação e avaliação das políticas públicas de saúde e

segurança do trabalho como medida de concretização das diretrizes previstas na Convenção de nº 155 o que traz – conforme o princípio da complementaridade das normas – um verdadeiro Sistema Jurídico Internacional de proteção e promoção do direito fundamento à saúde e segurança no trabalho, representando uma grande mudança legislativa para a conquista democrática de novos direitos sociais trabalhistas que, na atual conjuntura nacional, podem sofrer um retrocesso na sua aplicação decorrente das disposições restritivas da Reforma Trabalhista.

Seguindo as lições de Fernandes (2018), é assente na doutrina e na jurisprudência que as disposições contidas no artigo 5º, §3º da Constituição Federal de 1988 – alteradas com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, ora denominada de Reforma do Judiciário - determina que os tratados internacionais, que disponham em seu espírito normativo sobre direitos humanos, e que forem submetidos e aprovados com o mesmo procedimento legislativo das emendas constitucionais – aprovação em cada casa do Congresso Nacional em dois turnos e por três quintos dos votos dos membros - serão equivalentes, ou seja, terão a mesma eficácia, efetividade, amplitude, incidência e hierarquia constitucional interpretativa que se extrai das emendas constitucionais.

Esses tratados, por trazem temas fundamentais, indisponíveis e humanitários, devem ser privilegiados e terem a mesma valorização das emendas constitucionais, portanto, são normas constitucionais que devem – com base no princípio da supremacia constitucional – condicionarem todas as normas infraconstitucionais em sentido formal (devido processo legislativo constitucional) e materialmente (o conteúdo e o sentido das normas infralegais não poderão contrariar ou reduzirem a eficácia dos direitos humanos e fundamentais insculpidos nas disposições internacionais e incorporadas ao sistema jurídico brasileiro interno) . O valor social do trabalho (essencial para o progresso e desenvolvimento econômico de uma nação), nos dizeres de Luciano Martinez (2018), constitui fundamento da República Federativa, na dicção do artigo 1º, inciso IV da Carta Magna de 1988, além de ser um direito humano (previsto em várias normas internacionais e consagrado mundialmente em vários ordenamentos jurídicos) e social fundamental previsto no artigo 6º da CRFB/88. Assim, levando-se em consideração que o direito ao trabalho digno (condições salariais, ambientais e de produção dignas e seguras) é um direito humano previsto nos instrumentais legais internacionais e que, para que esse direito possa ser concretizado, faz-se necessário – no âmbito das organizações empresariais – a adoção de uma política de gestão que respeite a dignidade, saúde, segurança e a vida dos trabalhadores, denominada aqui neste trabalho de Gestão Sustentável do Trabalho

pautada no princípio do desenvolvimento sustentável – previsto no artigo 225, caput, da Carta Magna de 1988, que é um mandamento de otimização constitucional na área jurídico-laboral do meio ambiente.

Todas essas normas internacionais, ao serem incorporadas constitucionalmente no ordenamento jurídico interno, assumem o status de norma constitucional equivalente aos das emendas constitucionais, pois " a sustentabilidade apresenta-se como a chave mestra, seja mediante a garantia do direito ao desenvolvimento, seja prestigiando a preservação do ser humano e seus direitos fundamentais " (LENZA, 2019, p. 1448), portanto, a Gestão baseada nos ideais da ética, da sustentabilidade ambiental, econômica e social, dentro e fora do meio ambiente do trabalho, é a chave para o desbloqueio e acesso aos direitos humanos e fundamentais ligados ao trabalho (jornada digna, salário digno e ambiente seguro e saudável), à vida e a saúde. Logo, essas normas trabalhistas não podem sofrer a redução de seu alcance e aplicação, nem serem revogadas ou limitadas por instrumentos legais inferiores ou violadores dos direitos humanos do trabalho – Reforma Trabalhista – sob pena de padecer de inconstitucionalidades formais e materiais em face dos modais que a Carta Magna de 1988 determinou para a arquitetura funcional e suprema dos direitos humanos e fundamentais (artigo 5º, §1º da CRFB/88 que determina a aplicação imediata e irrestrita dos direitos fundamentais).

A Convenção de nº 155 é um instrumento normativo que nos traz as diretrizes gerais acerca da segurança, higiene e meio ambiente do trabalho, trazendo em seu corpo normativo a noção de que – como medida de justiça social, igualdade e promoção dos direitos humanos do trabalho – todos os Empregadores adotem medidas de promoção e prevenção através de instrumentos conciliatórios, democráticos, plurais e cooperativos entre trabalhadores, empregadores e entidade sindicais, para que – num movimento sinérgico – possam, os mesmos, elaborarem, juntamente com o Poder Público e sob a supervisão das instituições de justiça, as políticas específicas de saúde e segurança do trabalho abordando, dentro outros, os temas relacionados à igualdade e justiça salarial, sustentabilidade no meio ambiente do trabalho, ao tempo e organização do trabalhador, deveres das autoridades competentes, formação e comunicação empresarial do trabalho, incluindo, assim, todos os trabalhadores e entidades coletivas nas discussões, configurações e formatações das políticas públicas em matéria de saúde e segurança (direitos fundamentais, indissociáveis e humanos que a proteção do trabalhador exige).

Aquino (2018), dissertando sobre a importância da Gestão da Segurança do Trabalho, que é incentiva pela supracitada convenção internacional, preleciona que:

> A Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente é um fator essencial para uma melhoria contínua e a promoção da Saúde Ocupacional, que trata do reconhecimento, da avaliação e do controle dos riscos. Nesse sentido engloba a medicina do trabalho, a higiene do trabalho e a segurança do trabalho. A Segurança do Trabalho é um assunto disseminado em todo o mundo, mesmo que em estágios diferentes em cada lugar. Cada país, tem o dever de zelar pela saúde dos trabalhadores. No Brasil a Constituição da República Federativa de 1988, prevê no seu artigo 7º a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, isto é pela saúde Ocupacional. As principais causas dos acidentes de trabalho são os atos inseguros, que ocorrem quando o trabalhador faz determinado serviço de forma descuidada ou errada, condições inseguras, que ocorrem quando não são dadas ao trabalhador condições ideais para execução das tarefas laborais, como por exemplo, máquinas desprotegidas e iluminação inadequada. E por fim podemos citar o fator pessoal inseguro, falta de prática, má vontade, pessoas com problemas psicológicos pessoais, familiares (AQUINO, 2018, p.2)

Complementando as disposições da convenção outrora tratada acima, a Convenção de nº 161 (aprovada pelo Decreto Legislativo Brasileiro de nº 86/89 e promulgada pelo Decreto de nº 127/9) traz em sua corporificação legislativa temas mais específicos em matéria de Medicina e Segurança do trabalho. Dentre vários desses temas estratégicos para a dignificação do trabalhador, podemos destacar: o direito ao atendimento médico e assistencial do obreiro por meio de equipes multidisciplinares da saúde e assistência social, dentro e fora das empresas (identificação e avaliação dos riscos no trabalho), a utilização e manutenção dos equipamentos de proteção individual (ensino, prática e obrigatoriedade da utilização dos EPI's), melhoria das práticas de gestão do trabalho (institucionalização da Gestão Sustentável do Trabalho que traz em sua essência, um conjunto de boas práticas inovadoras do trabalho), serviços de habilitação e reabilitação profissional, ergonomia e educação para o trabalho, sistematização das informações sobre doenças profissionais e de acidentes laborais a serem compartilhadas e socializados com a coletividade de trabalhadores, entidades sindicais e órgãos de fiscalização, entre outras ações.

As políticas de saúde e segurança do trabalho insculpidas nas normas internacionais – aplicáveis a todas as atividades produtivas – orientam os países signatários, através de programas e estratégias, a debaterem – de forma democrática e plural – acerca da adoção de boas práticas empresariais, no que tange a utilização de instrumentos preventivos de acidentes, a práticas que reduzam os danos físicos/mentais do trabalhador causados pela exposição, do mesmo, a jornadas excessivas e a riscos ambientais existentes nos locais de trabalho (exposição do trabalhador a agentes físicos, químicos e biológicos).

Portanto, a Gestão Sustentável preconiza, como combate à essas iniquidades, a implementação da organização e do planejamento de tarefas no trabalho, a capacitação do trabalhador, à conquista do bem estar e da melhoria do clima organizacional nas relações horizontais e hierárquicas de poder, a busca por uma comunicação empresarial eficaz e,

por fim, ao investimento contínuo e progressivo na formação e capacitação do trabalhador para a cidadania, que contribui, com isso, para a produção e desenvolvimento econômico do país, sob o fundamento e substrato da ética e do respeito à diversidade cultural e pela valorização pessoal e profissional de cada sujeito envolvido no processo – muitas vezes desigual e injusto – de produção.

Por fim, as normas internacionais do trabalho objetivam, em seu escopo normativo, a segurança, o bem estar e a evolução progressiva dos direitos sociais do trabalho, a redução dos riscos – como determina o artigo 200, inciso VIII e 225, caput da CRFB/88 - a promoção da saúde integral e preventiva por meio de equipes multisetoriais, a correta aplicação das regras relacionadas ao meio ambiente do trabalho, a criação de um código geral de ética profissional e a adoção de posturas ligadas as boas práticas no ambiente do trabalho. Essas medidas podem contribuir para a inibição dos assédios, com a redução de casos que envolvam constrangimentos e perseguições que muitos trabalhadores sofrem diariamente. Aliado a isso, medidas que colaborem com a correção da má postura, através das normas de Ergonomia, da eliminação dos esforços repetitivos e do combate total às péssimas condições de trabalho a que são submetidos os trabalhadores, representam deveres do Empregador.

Este conjunto de práticas de governança corporativa são os elementos e objetivos essenciais que devem nortear as ações e produções das organizações empresariais, conforme determinam-se os organismos internacionais de proteção, promoção e controle do trabalho humano, no âmbito mundial, como o são as disposições da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

O direito à Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho é um direito humano previsto em convenções específicas da Organização Internacional do Trabalho com caráter de supralegalidade, ou seja, quando incorporadas no Direito Interno, assumem uma superioridade jurídica com relação às normas infraconstitucionais, ou seja, estão abaixo da Constituição Federal de 1988 (se não aprovadas com status de emenda) e possuem incidência máxima com relação às normas legais ordinárias. Essas normas internacionais devem ser de observância obrigatória em todo o Estado soberano e, além disso, precisam ter seu conteúdo resguardado contra ilegalidades e eventuais afrontas – materiais e formais – ao seu corpo normativo, por veicularem direitos essenciais, fundamentais e humanos, formando um feixe de proteção à dignidade da pessoa humana (valor supremo do Estado Democrático de Direito).

Assim, se um determinado diploma normativo, ulterior a incorporação do tratado, é aprovado desrespeitando-se as disposições da norma supralegal, o mecanismo de controle de compatibilidade dessas normas em face da norma supralegal é ativado para extirpar, por **inconvencionalidade** (ou seja, por desrespeitar materialmente ou formalmente as normas contidas nos tratados internacionais sobre direitos humanos e por diminuir sua amplitude e eficácia) a norma infralegal incompatível, ou caso a norma já esteja em vigor no ordenamento jurídico, deverá ser extirpada por revogação ou inconvencionalidade superveniente em face do novo texto supralegal incorporado. A esse mecanismo, segundo Sarlet e Marinoni (2018), chamamos de "Controle de Convencionalidade" que pode ser realizado de forma difusa (violações aos direitos humanos em ações e processos judiciais, no caso em concreto) ou diretamente no Supremo Tribunal Federal – STF, por meio do controle concentrado, abstrato e com eficácia *erga omnes*. Nesse sentido:

> Verifica-se assim, que o controle de convencionalidade é o meio pelo qual a dupla compatibilidade vertical material é aplicada, sendo esta limites pelos quais deve no momento da produção normativa o legislador se atentar, senão uma determinada lei interna poderá ser até considerada vigente por estar de acordo com o texto constitucional, mas não será válida se estiver em desacordo ou com os tratados de direitos humanos (que têm estatura constitucional) ou com os demais tratados dos quais a República Federativa do Brasil é parte (que têm status supralegal) (TAUCHERT e SILVA, 2017,p.5).

Segundo Sarlet e Marinoni (2018), o exercício do controle da compatibilidade das normas de direito interno com as convencionais é um dever constitucional do juiz e decorre do fato de que quando um Estado Soberano ratifica um tratado internacional – por exemplo, os dispositivos da Convenção Interamericana de Direitos Humanos – os países devem se submeter integralmente a ela e se obrigam a dar um efeito útil a essas disposições. Portanto, os órgãos do Poder Judiciário devem velar, também, pela Supremacia da Constituição e pelas normas internacionais, em absoluta obediência aos seus pressupostos formais, materiais e procedimentais, para que seu conteúdo e espectro normativo não sejam invalidados por normas infraconstitucionais descomprometidas com o conteúdo humanístico das disposições internacionais numa verdadeira afronta aos direitos humanos relacionados ao meio ambiente, ao trabalho e à saúde. No julgado abaixo, verifica-se que o Superior Tribunal de Justiça já se manifestou sobre a força e obrigatoriedade dos tratados de direitos humanos, do efeito paralisante das normas supralegais que garantem o bloco de convencionalidade, e sobre a finalidade deste mecanismo de jurisdição constitucional una:

> HABEAS CORPUS. RECEBIMENTO DA DENÚNCIA. VIOLAÇÃO DO ART. 306 DO CÓDIGO DE TRÂNSITO E DOS ARTS. 330 E 331 DO CÓDIGO PENAL. PRINCÍPIODA CONSUNÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. MANUTENÇÃO DA

TIPIFICAÇÃO DO CRIME DE DESACATO NO ORDENAMENTO JURÍDICO. DIREITOS HUMANOS. PACTO DE SÃO JOSÉ DA COSTA RICA (PSJCR). DIREITO À LIBERDADE DE EXPRESSÃO QUE NÃOSE REVELA ABSOLUTO. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. INEXISTÊNCIA DE DECISÃO PROFERIDA PELA CORTE (IDH). ATOS EXPEDIDOS PELA COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). AUSÊNCIA DE FORÇA VINCULANTE. TESTE TRIPARTITE. VETORES DE HERMENÊUTICA DOS DIREITOS TUTELADOS NA CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. POSSIBILIDADEDE RESTRIÇÃO

1. **O Brasil é signatário da Convenção Americana de Direitos Humanos**(CADH), denominada Pacto de São José da Costa Rica, sendo promulgada por intermédio do Decreto n. 678/1992, passando, desde então, afigurar **com observância obrigatória e integral do Estado.**

2. Quanto à natureza jurídica das regras decorrentes de tratados de direitos humanos, firmou-se o entendimento de que, ao serem incorporadas antes da Emenda Constitucional n. 45/2004, portanto, sem a observância do rito estabelecido pelo art. 5º, § 3º, da CRFB, **exprimem status de norma supralegal**, o que, a rigor, produz **efeito paralisante** sobre as demais normas que compõem o ordenamento jurídico, à exceção da Magna Carta. Precedentes.

3. De acordo com o art. 41 do Pacto de São José da Costa Rica, as funções da Comissão Interamericana de Direitos Humanos não ostentam caráter decisório, mas tão somente instrutório ou cooperativo. Desta feita, depreende-se que a CIDH não possui função jurisdicional.

12. A CIDH e a Corte Interamericana têm perfilhado o entendimento de que o exercício dos direitos humanos deve ser feito em respeito aos demais direitos, de modo que, no processo de harmonização, o Estado desempenha um papel crucial mediante o estabelecimento das responsabilidades ulteriores necessárias para alcançar tal dequilíbrio exercendo o juízo de entre a liberdade de expressão manifestada e o direito eventualmente em conflito.

13. **Controle de convencionalidade**, que, na espécie, revela-se difuso, tendo por finalidade, de acordo com a doutrina,"**compatibilizar verticalmente as normas domésticas** (as espécies de leis, lato sensu, vigentes no país) **com os tratados internacionais de direitos humanos** ratificados pelo Estado e em vigor no território nacional."

14. Para que a produção normativa doméstica possa ter validade e, por conseguinte, eficácia, exige-se uma dupla compatibilidade vertical material.

15. Ainda que existisse decisão da Corte (IDH) sobre a preservação dos direitos humanos, essa circunstância, por si só, não seria suficiente a elidir a deliberação do Brasil acerca da aplicação de eventual julgado no seu âmbito doméstico, tudo isso por força da soberania que é inerente ao Estado. Aplicação da Teoria da Margem de Apreciação Nacional (margin of appreciation).

STJ. Habeas Corpus 379.269-MS. Relator: Sebastião Reis Júnior. Data de Julgamento: 30/06/2017.

Assim, todas as disposições normativas restritivas, de flexibilização e infraconstitucionais da Reforma Trabalhista que, materialmente, diminuírem o sentido e alcance das disposições internacionais sobre jornada de trabalho e sustentabilidade (tornando, por exemplo, disponíveis os direitos humanos de ordem pública, eliminando intervalos ou transferindo riscos da atividade produtiva para o trabalhador) incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro, por meio das normas internacionais da OIT sobre Saúde e

Segurança do Trabalho (Convenções de nº 155 e 161), padecerão da pecha de Inconvencionalidade e, seus dispositivos, serão paralisados e, consequentemente, extirpados, por arrastamento, inclusive, em face do mecanismo de Controle de Convencionalidade que deverá assegurar a eficácia, a amplitude e o alcance do conteúdo das normas internacionais, no território do país Signatário, dos Pactos de Direitos Humanos que outrora foram estabelecidos entre os países signatários. Corroborando com essa visão, Lenza (2019), afirma que:

> Embora sedutora a tese e, sem dúvida, fortalecedora do princípio da dignidade da pessoa humana, o grande problema parece-nos justificar (especialmente diante da redação conferida ao § 3.do art. 5.pela EC n. 45/2004) a possibilidade de "paralisar" a eficácia das leis contrárias aos tratados ou convenções sobre direitos humanos, mas que encontrariam suporte de validade na própria Constituição (LEZA, 2019, p. 686).

A Gestão Sustentável do meio ambiente do trabalho encontra fundamento supralegal no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, internalizado no ordenamento pátrio por meio do Decreto de nº 591 de 6 de julho de 1992, reforçando o status de supralegalidade das normas relacionadas à Segurança e Medicina do Trabalho, à gestão da jornada de trabalho e à redução contra os riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho, dispondo, em seu artigo 12º, que:

> Artigo 12 - 1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental. 2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar:(...) b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente; c) A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças; (BRASIL, 1992)

3.4 O trabalho do bancário e a sua qualidade de vida: denominação, natureza jurídica e enquadramento funcional

O Banco do Brasil S.A., sociedade de economia mista federal e, portanto, integrante da Administração Pública Indireta, conforme disposições do Decreto Lei de nº 200/1967 (que normatiza sobre a organização da Administração Federal) e da Lei de nº 13.303/16 (que corporifica essas sociedades no que tange a sua estrutura e logística de funcionamento), disposições estas, interpretadas à luz do artigo 37, inciso XIX da CRFB/88, possui, em seu conglomerado financeiro e empresarial, diversos funcionários para a consecução de suas atividades autorizadas em lei. Dentre muitos trabalhadores que atuam neste ramo financeiro (advogados, engenheiros, pedagogos, analistas e economistas do

banco), destacamos, aqui, a classe dos bancários que formam o feixe de capital humano primordial e essencial para as finalidades institucionais, empresariais e financeiras do banco e que representam, portanto, o cerne jurídico-laboral e a motivação deste trabalho, qual seja, a gestão sustentável do contrato de trabalho do bancário, em razão de serem uma das classes de trabalhadores mais expostas à riscos ambientais (assaltos, sequestros e violência dentro das agências), à condições adversas do trabalho (metas excessivas e abusivas, burocracia, atendimento precário, desvios de funções, assédio moral e descontrole de jornadas) e, também, exposto a riscos e doenças profissionais (estresse, síndromes, depressões, lesões por esforços repetitivos, sedentarismos e picos de pressão durante a jornada) que formam o feixe de iniquidades sociais que devem ser combatidas por uma eficiente política de gestão dos contratos de trabalho.

De acordo com as lições de Schwartz (2016), os bancários são trabalhadores do ramo financeiro que possuem a responsabilidade de participar, de forma operacional, do atendimento das demandas dos clientes do banco (seja de forma presencial ou respondendo à demandas por aplicativos ou plataformas digitais do internet banking), da contabilização e administração do fluxo de numerários da instituição financeira (seja no caixa ou na tesouraria), das atividades administrativas e financeiras que se interligam e da gestão do crédito, dos empréstimos, de investimentos e, mais atualmente, da oferta e venda de produtos e serviços financeiros que o banco ofertar, como seguros, capitalizações e consórcios, atividades estas, desempenhadas de forma múltipla, as vezes simultânea ou combinadas, dentro de uma mesma jornada de trabalho. Portanto, o bancário, nessa perspectiva, é um trabalhador que assume, dentro de seu contrato e de sua jornada de trabalho, inúmeras tarefas, serviços e responsabilidades que exigem conhecimentos e desforço mental de muitas áreas.

Pinheiro (2013), por sua vez, nos ensina que o Bancário é o profissional do atendimento, da consultoria financeira e da agencia de crédito, considerado essencial para a consecução dos negócios da empresa, pois além de ser um profissional que labora com inúmeras instruções normativas do banco que envolvem conhecimentos de economia, administração, contabilidade e direito do consumidor, essenciais para a gestão do banco, contribui para o atendimento e esclarecimento das demandas dos clientes das agências. Além disso, o bancário é um consultor financeiro nato por mostrar as diversas e melhores possibilidades de investimentos e aplicações financeiras para os clientes de uma determinada carteira de negócios, esclarecendo as dúvidas sobre riscos e sobre a rentabilidade das movimentações financeiras registradas nos saldos, extratos ou nos débitos lançados nas faturas de cartões de crédito ou nas movimentações da conta

corrente. No Banco do Brasil S.A., os bancários de carreira, são chamados de Escriturários e exercem, sumariamente, as seguintes atividades, conforme editais de concurso publicados pelo banco:

> (...) comercialização de produtos e serviços do BANCO DO BRASIL S.A., atendimento ao público, atuação no caixa (quando necessário), contatos com clientes, prestação de informações aos clientes e usuários; redação de correspondências em geral; conferência de relatórios e documentos; controles estatísticos; atualização/manutenção de dados em sistemas operacionais informatizados; execução de outras tarefas inerentes ao conteúdo ocupacional do cargo (BANCO DO BRASIL S.A, 2018).

Souza (2018), por sua vez, detalha com maestria a tão complexa e múltipla função do bancário, afirmando que ser bancário do ramo financeiro é ter dentro de si inúmeras funções, cada qual com inúmeras responsabilidades estratégicas para a empresa, pois o banco depende da atuação pessoal e operacional destes trabalhadores, ainda que com o surgimentos das plataformas e atendimentos digitais, o bancário é, ainda, o posto efetivo de trabalhador mais importante para a saúde financeira, gerencial e administrativa da empresa, dos acionistas e dos clientes. Nessa perspectiva, o bancário, tem sobre si a responsabilidade funcional, no meio ambiente de trabalho de:

> Realizar lançamentos em contas, para fins contábeis. Abrir novas contas para clientes. Auxiliar no uso de terminais de autoatendimento. Gerenciar o processo de criação e entrega de cartões. Fornecer, de acordo com as necessidades, informações sobre produtos, serviços e financiamentos. Prestar as informações necessárias aos clientes do Banco. Redigir correspondências em geral. Organização e arquivamento de documentos. Fornecer assistência aos gerentes. Atividades administrativas, financeira, mercadológica e operacional. Elaboração de planilha para controle interno das tarifas cobradas. Elaboração de relatórios, gráficos, planilhas e demonstrativos. Atuar na captação de recursos, divulgando e vendendo os produtos e serviços do Banco (SOUZA, 2018, p. 1).

Com relação à natureza jurídico-laboral dos bancários no Banco do Brasil S.A., por terem que prestar concurso público para o ingresso na carreira, por serem funcionários públicos e estarem vinculados de forma contratual e obrigacional a uma sociedade de economia mista, integrante da Administração Pública Indireta, e por, ainda, terem suas folhas de pagamentos custeadas pelos cofres públicos da União e por estarem sujeitos, com isso, aos princípios constitucionais que norteiam a administração pública localizados no artigo 37, caput, da CRFB/88, são considerados Empregados Públicos da Administração Indireta. Nesse contexto, de acordo com as lições de Martinez (2018) e Garcia (2018), podemos dizer que estes trabalhadores por serem Empregados Públicos, denominação esta, que traz inúmeras repercussões especiais trabalhistas, previdenciárias, penais e empresariais para estes sujeitos que serão delineadas neste trabalho para que se compreenda, de fato, a natureza, a extensão e a grandiosidade de se gerir de forma

sustentável a tão complexa classe de trabalhadores deste ramo financeiro. Para Garcia (2018):

> Quanto às empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias que explorem atividade econômica, tendo natureza de direito privado (art. 173, § 1.º, inciso II, da Constituição Federal), integrando a administração pública indireta, o regime aplicável ao pessoal das empresas estatais é o da Consolidação das Leis do Trabalho (GARCIA, 2018, p. 160).

Leite (2017), nos alerta para o fato de que, ainda que o empregados públicos estejam regidos pelo Direito Privado e não possuam a estabilidade em seus respectivos contratos de trabalho e que não tenham uma ligação estatutária com a Administração, mas tão somente empresarial, eles estão submetidos à algumas normas de direito público limitativas da atividade privada, ou seja, seu regramento jurídico-privado possuem derrogações de direito público que asseguram o atendimento do interesse público em certas ocasiões, como por exemplo, a aplicação de todos os princípios constitucionais e infraconstitucionais da administração pública (probidade, legalidade, moralidade e isonomia), submissão à códigos de ética (impedimentos e normas de conduta) e aplicações penais (no artigo 327 do Código Penal, por exemplo, verifica-se que, para fins penais, todo aquele que exercer emprego público, ainda que de forma transitória, estará sujeito as cominações dos crimes contra a administração pública). Portanto, percebe-se um feixe de normas de caráter público que condicionam e disciplinam a conduta e a função do bancário enquanto empregado público desta instituição financeira. Por isso, a Gestão da Jornada de Trabalho desses funcionários assume função e caráter de compromisso público seja pela natureza jurídica das normas de saúde e segurança do trabalho, seja porque, por ser uma instituição pública, sua Responsabilidade Social e Empresarial dos contratos de trabalho de seus empregados, representa o atendimento ao interesse público.

Os bancários do Banco do Brasil S.A. são considerados de forma genérica como funcionários públicos – o gênero - (inclusive para fins penais) na sua subdivisão, ora denominada de empregado público – a espécie - por terem seus contratos de trabalho normatizados – no que tange a funções, jornada, atribuições, horas extras e intervalos - pelo artigo 224 da Consolidação das Leis Trabalhistas e por estarem ligados ao seu Empregador através de um vínculo permanente (não-eventualidade e continuidade do vínculo de emprego), contratual (direitos e obrigações advindos do contrato de trabalho e das negociações de cunho coletivo) e obrigacional (de prestar um labor em troca de uma contraprestação aprazada – caráter sinalagmático do contrato de trabalho). Nesse sentido, os empregados públicos:

> (...) do mesmo modo que os servidores públicos efetivos, estão ligados a seus contratantes por conexão permanente. Essa vinculação, entretanto, tem natureza obrigacional e é promovida tanto com a Administração direta quanto com empresas estatais (empresas públicas ou sociedades de economia mista). Também se submetem à prévia aprovação em concurso público para assunção dos postos criados por lei (Administração direta, autárquica e fundancional) ou por regulamento empresarial (empresas estatais), embora submetidos ao regime celetista. (MARTINEZ, 2018, p. 332).

Saraiva e Souto (2018) por sua vez, nos alerta para o fato de que o bancário, enquanto empregado público, mantém vinculo permanente com uma entidade da administração pública e está a ela vinculado em suas finalidades institucionais e de interesse público, dando ênfase ao caráter contratual da relação jurídica e demonstrando que o bancário, enquanto ostentar essa natureza diferenciada ou mista, mantém todos os requisitos da relação de emprego e todos os direitos e responsabilidades do setor público compatíveis com sua condição, e isso é relevante para que o mesmo tenha acesso a todos os direitos previstos na legislação trabalhista ordinária – a Consolidação das Leis Trabalhistas – com suas devidas repercussões jurídicas e econômicas que advém dessas disposições, pois, de fato o empregado público:

> (...) é o empregado que mantém vínculo de emprego, contratual, com uma entidade da administração pública direta ou indireta. São os empregados públicos da União, Estados, Distrito Federal, Municípios, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista; (SARAIVA E SOUTO, 2018, p. 76).

Segundo, Matheus Carvalho (2017), os funcionários do Banco do Brasil, são de fato, servidores estatais, porque integram e laboram em uma Sociedade de Economia Mista integrante da Administração Pública Indireta, ainda que seja, uma Pessoa Jurídica de Direito Privado, conforme artigo 37 da Carta Magna de 1988, sendo considerados como agentes públicos, em uma subclassificação específica, ora denominados de Empregados Públicos (regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas mas sujeitos a algumas normas, disposições principiológicas e regras específicas de Direito Público, vinculados ao interesse público, aplicáveis aos servidores públicos estatutários em sentido estrito. Desta forma, com relação a investidura, princípios públicos e regime de emprego dos bancários do Banco do Brasil, a Carta Magna de 1988 dispõe que:

> Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (BRASIL, 1988).

Nessa linha, esses empregados públicos são, de fato, agentes administrativos, tendo, em razão disso, vínculo contratual privado com o Estado (administração pública indireta), exercendo, ainda que de forma não finalística, uma função pública (porque interveem na ordem econômica e no interesse público do desenvolvimento social e econômico da nação), sua natureza de trabalho é não eventual (contínua) e - os empregados desse banco devem prestar e serem aprovados em concurso público para adentrarem ao quadro de admissão de pessoal -possuem uma natureza técnico-profissional com um ente da Administração Pública (desenvolvimento de uma função bancária dentro da estrutura da administração indireta). Por imperativos de ordem pública, verifica-se que:

> Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei. § 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (BRASIL, 1988).

Assim, seu regime jurídico complexo, e suas respectivas normas de natureza privada – pois são regidos pelas disposições especiais de proteção ao bancário na CLT, com as alterações da Lei 7430 de 17 de dezembro de 1985 – são parcialmente derrogadas, ou influenciadas, por normas de direito público e pelos princípios da administração pública quanto a alguns aspectos dos seus contratos de trabalho: admissão, rescisão, possibilidade de acumulação entre outros. São, de fato, empregados e enquadrados nos requisitos da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT, dispondo que “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Portanto, com relação ao regime jurídico aplicável aos bancários do Banco do Brasil S.A., esses empregados públicos estão sob o mando da aplicabilidade da Consolidação das Leis Trabalhistas, ou seja, seus institutos relacionados ao poder de comando e gestão, remuneração, afastamentos e jornada de trabalho, são aplicáveis integralmente a esses bancários, estando vinculados, assim, a administração pública indireta (ainda que o Banco do Brasil seja um banco público, múltiplo e que visa, também, a lucratividade para seus acionistas, inclusive, a União, principal acionista, que detém controle e a parcela majoritária de suas ações), não sendo considerados, assim, servidores sob o regime estatutário, mas tão somente celetistas, apesar de possuírem vínculo de ordem privada e permanente com

a Administração Pública Indireta (o Estado intervindo no domínio econômico). Além disso, as ações, processos e recursos são julgados pela Justiça do Trabalho, por ser uma típica relação de emprego, e se submetem à incidência normativa, jurisdicional e recursal dos tribunais e juízes do trabalho, conforme artigo 114 da Constituição Federal/1988:

> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

O Tribunal Superior do Trabalho já se posicionou sobre o regime jurídico dos Empregados Públicos:

> RECURSO DE REVISTA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. EMPREGADO PÚBLICO CONTRATADO MEDIANTE PRÉVIA APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. DEMISSÃO IMOTIVADA. POSSIBILIDADE. ORIENTAÇÃO. JURISPRUDENCIAL N.º 247 DA SBDI-1 DO TST. NÃO CONHECIMENTO. O art. 37, II e § 2.º, da Constituição Federal exige a prévia aprovação em concurso público para a contratação de empregado público. De outro lado, o art. 173, § 1.º, II, da Carta Política estatui que às Sociedades de Economia Mista é aplicável o regime jurídico próprio das empresas privadas. Esta Corte, por intermédio da Orientação Jurisprudencial n.º 247 da SBDI-1, item I, já pacificou o entendimento de que é possível a demissão imotivada de empregado público, mesmo que contratado mediante aprovação em concurso público. Aplicação do art. 896, § 4.º, da CLT. Recurso de Revista não conhecido.
>
> TST. Recurso de Revista 15008520035010053 Rel. Maria de Assis Calsing. Data do Julgamento: 25/11/2009.

Contudo, esses agentes públicos (empregados públicos) sofrem restrições advindas do Regime de Direito Público, em face do interesse público e social e das funções que exercem para o progresso da nação, e para a consolidação dos princípios da administração pública que são extensivos a entidades da administração indireta, pois:

> (...) a) Consoante disposto no art. 37, XVII, da Constituição Federal, estes servidores estão proibidos de acumularem seus empregos com outros cargos ou empregos públicos, salvo as exceções constitucionalmente admitidas. b) São considerados agentes públicos para fins de responsabilização por atos de improbidade administrativa, conforme disposição do art-. 2°, da lei 8.429/92, bem como se enquadram na definição de "funcionário público" para :fins penais, estampada no Código Penal, em seu artigo 327, respondendo, pelos crimes praticados contra a Administração Pública. c) Seus atos se submetem a correção e controle judicial, por meio dos remédios constitucionais, tais como o Mandado de Segurança, a ação popular e o habeas data entre outros. d) Devem-se submeter a concurso público de provas ou de provas e títulos para a celebração do contrato de emprego e, consequente, criação de vínculo com o poder público, nos moldes estipulados pelo art. 37, II da Constituição Federal. Trata-se de forma de garantir a impessoalidade e moralidade na contratação de empregados pela Administração

> Pública, sem preferências indevidas. e) Seus salários estão submetidos ao limite constitucional aplicado aos servidores públicos em geral. Em outras palavras, devem respeitar o teto remuneratório, previsto no art. 37, XI da Carta Magna, salvo se a entidade não receber dinheiro público para custeio ou pagamento de pessoal. Nesse sentido, o art. 37, §9° da CF define que "O disposto no inciso XI aplica-se às empresas públicas e às sociedades de economia mista, e suas subsidiárias, que receberem recursos da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral" (CARVALHO, 2017, p. 784).

Segundo Lamperti (2016), ainda assim, os empregados públicos do Banco do Brasil S.A., não são detentores de estabilidade, e podem ter os contratos de trabalho rescindidos nas hipóteses expressas do artigo 482 da CLT, desde que devidamente motivados a rescisão contratual, em consonância com o interesse público e com as hipóteses taxativas da CLT, conforme posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho:

> SÚMULA Nº 390 DO TST. ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL.
>
> I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/88.
>
> II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/88.
>
> TST. Res. 129/2005 – Data do Julgamento 20,22 e 25/04/2005.

Em sede de agravo regimental em Recurso Extraordinário de nº 242069-2 , o STF, também aduziu que:

> CONSTITUCIONAL. EMPREGADOS DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ESTABILIDADE. C.F., art. 41.
>
> A norma do art. 41, CF, conferidora de estabilidade, tem como destinatário o servidor público estatutário exercente de cargo público. Inaplicabilidade aos empregados de sociedade de economia mista. Inocorrência de ofensa ao art. 37, II, C.F.
>
> STF. Res. 242069-2. Rel. Carlos Velloso. Data do Julgamento: 22/10/2002.

Levando-se em consideração que o Brasil adotou o modelo de Jurisdição una, ou seja, apenas um órgão (no caso, o Poder Judiciário responsável por resolver conflitos judiciais de interesses) detém o poder de analisar as ameaças e lesões aos direitos fundamentais e constitucionais do trabalho (por exemplo, o Supremo Tribunal Federal – STF), as demandas ordinárias decorrente das relações de trabalho (juízes e tribunais do trabalho) ou aplicação de lei ordinária federal relacionada ao direito ao trabalho (Superior Tribunal de Justiça – STJ), todos pertencentes a um órgão uno de aplicação do Direito, o

que caracteriza o Sistema de Jurisdição uma, e com a força de definitividade com relação às questões judiciais. Nesse sentido:

> No sistema de jurisdição brasileiro, como explorado em tópico inicial deste artigo, ocorre um monopólio do Poder Judiciário, que acaba por tratar tanto do direito público quanto do privado, sem estipulação de tribunais apenas para o Direito Administrativo (NUNES, 2014, p.254).

Portanto, compete à Justiça Especializada do Trabalho julgar os conflitos decorrentes da relação de trabalho – o gênero - bem como da relação de emprego - espécie de contrato de trabalho a que o bancário do Banco do Brasil está sujeito e vinculado, por ser empregado público da administração pública indireta regido pela CLT - , conforme artigo 114 da Carta Magna de 1988:

> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da **administração pública direta e indireta** da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Nessa linha os tribunais do trabalho têm admitido a competência para processamento das controvérsias oriundas das relações de trabalho dos empregados públicos (mesmo que admitidos antes da promulgação da Carta Magna de 1988) pela Justiça do Trabalho, ainda que vinculados, contratualmente, a uma Estatal:

> **EMPREGADO PÚBLICO**. **COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**. TRABALHADOR ADMITIDO ANTERIORMENTE À CF/88 SEM CONCURSO PÚBLICO. VÍNCULO CELETISTA. CONVERSÃO DE REGIME. AUSÊNCIA DE CONCURSO. IMPOSSIBILIDADE. **É competente a Justiça do Trabalho para julgar ação proposta por trabalhador admitido anteriormente à vigência da CF/88, cujo vínculo com o Poder Público é regido pela CLT**, não havendo submissão posterior a concurso público capaz de submetê-lo ao Regime Jurídico Estatutário instituído pelo município. Não se admite a conversão automática de regime jurídico do servidor, de celetista para estatutário, pela simples edição de lei instituidora do regime estatutário, sob pena de violação ao art. 37, II, da Constituição Federal, que exige aprovação em concurso público para investidura em cargo público.
>
> TRT 5º. Recurso Ordinário 11235620115050463. Rel. Marama Carneiro. Data do Julgamento: 23 de julho de 2012.

Conforme preleciona Saraiva e Souto (2018), os bancários do Banco do Brasil S.A. possuem vínculo de emprego com seu tomador de serviços (ainda que este vínculo privado e contratual sofra as limitações e derrogações constitucionais de direito público para se garantir o interesse público, a moralidade administrativa e o cumprimento das finalidades institucionais, não exclusivamente de caráter econômico por parte destes profissionais, pois estão vinculados a uma entidade da administração indireta com espírito e missão públicos)

por prestarem – após a devida admissão em concurso público - pessoalmente um trabalho específico previsto em lei, no contrato e no edital do concurso público (requisito do trabalho por pessoa física), e pelo fato do bancário não poder se fazer substituir por outra pessoa dentro de um mesmo contrato de trabalho (requisito da pessoalidade), e por, também, ter que comparecer diariamente à agência bancária ou nas missões especiais e treinamentos designados por seus gerentes (nos dias úteis de trabalho previstos em lei) ao seu posto de trabalho de forma previsível, contínua, duradoura ou não intermitente (requisito da não eventualidade); recebendo de seu Empregador a contraprestação devida e prevista no contrato de trabalho ou nos editais a qual está vinculado, pois o contrato de trabalho representa um feixe de obrigações recíprocas (onerosidade) e, por fim, estando sujeito aos mandos, comandos e direções de seu empregador, atendendo às suas demandas e chamados específicos dentro de suas funções regulares e ordinárias (requisito da subordinação jurídica), formando assim a configuração jurídica dos elementos ou requisitos da relação de emprego com o tomador de seus serviços.

Assim, com relação a esses requisitos caracterizadores da relação de emprego que, na verdade, resguardam o trabalho do bancário quanto a seus direitos trabalhistas fundamentais e essenciais (princípio da segurança jurídica), ainda convém lembrar que:

> Para a caracterização da relação de emprego, o serviço deverá ser prestado sempre por pessoa física ou natural, não podendo o obreiro ser pessoa jurídica. O serviço tem de ser executado ·pessoalmente pelo empregado, que não poderá ser substituído por outro. O contrato de emprego é intuitu personae em relação ao empregado. A relação de emprego, no que atine ao obreiro, reveste-se de caráter de fungibilidade, devendo o laborante executar os serviços pessoalmente. A prestação do serviço com habitualidade, de forma contínua e permanente, na qual o obreiro passa a fazer parte integrante da cadeia produtiva da empresa, mesmo que desempenhando uma atividade-meio, caracteriza o trabalho não eventual. A principal obrigação do empregado é a prestação dos serviços contratados. (SARAIVA E SOUTO, 2018, p. 47).

O autor também pondera que " o fato de o empregado laborar em sua casa (trabalho em domicílio) não o priva dos direitos trabalhistas, podendo a subordinação jurídica se concretizar à distância, mediante meios telemáticos e informatizados de controle (art. 6º da CLT) (CISNEIROS, 2016, p. 43), e isso poderá ocorrer também no caso do bancário, que poderá realizar tarefas e missões em sua própria casa ou em outro lugar – desde que por determinação de sua gerência - através de plataformas digitais de negócios (através de acesso específico), planilhas eletrônicas e acompanhamento ou, até mesmo, poderá gerenciar ou fazer o atendimento digital, em redes sociais ou via telefone das inúmeras demandas dos clientes,, caracterizando, assim, o *Home Office* ou Teletrabalho, sem

qualquer prejuízo de sua remuneração (requisito da onerosidade) ou de controle de sua jornada (subordinação jurídica, gestão e controle). Assim:

> Em contrapartida, seu principal direito é o do recebimento da contraprestação pelos serviços prestados (remuneração). A relação de emprego impõe a onerosidade, o recebimento da remuneração pelos serviços executados. Em função do contrato de emprego celebrado, passa o obreiro a ser subordinado juridicamente ao patrão, devendo o trabalhador acatar as ordens e determinações emanadas, nascendo para o empregador, inclusive, a possibilidade de aplicar penalidades ao empregado (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa), em caso de cometimento de falta ou descumprimento das ordens emitidas. (SARAIVA E SOUTO, 2018, p. 48).

Além disso, os empregados públicos, incluindo os bancários, sofrem a limitação imposta do artigo 37, XI da CRFB/88, qual seja, não poderão receber remuneração que extrapolem o respectivo teto constitucional ali previsto, desde que sua folha de pagamento de pessoal seja custeada total ou parcialmente com recursos da União, Estados ou Municípios, em observância ao princípio da legalidade (observância dos limites remuneratórios expressamente previstos em lei) e moralidade (atendimento do interesse público) aplicável, também, a estes agentes. Os empregados públicos também estarão limitados no que tange ao acúmulo de cargos nos devidos termos no artigo 39, XVI, da Carta Constitucional de 1988 e da Súmula 339 da SDI – 1 do TST que esclarece as controvérsias sobre a sua aplicabilidade. Por outro lado, os empregados públicos estão submetidos ao Regime Geral de Previdência Social nos exatos termos do artigo 40 da CRFB/88.

Conforme as lições doutrinárias de Cisneiros (2016), Saraiva (2018) e Schwartz (2016), os bancários possuem um regramento jurídico especial – no que tange à sua jornada especial, intervalos e a questão dos cargos de confiança - contido nos artigos 224 a 226 da Consolidação das Leis do Trabalho, por desempenhar uma função múltipla e *sui generis*, o bancário comum (sem funções de confiança ou gratificação de gerencia geral) – por estar exposto a inúmeras doenças profissionais em virtude dos esforços repetitivos, da carga de trabalho, das responsabilidades de seu cargo e das inúmeras demandas que o ambiente bancário pode exigir – não está sujeito à jornada geral e normal de todos os trabalhadores da iniciativa privada – que é de 8 horas diárias e 44 horas semanais (artigo 58, *caput*, da CLT) – portanto, goza de uma proteção especial redutora de sua jornada devido à complexidade de suas tarefas, aos esforços repetitivos e a sobrecarga de trabalho, presente em sua vida funcional e que exige, em contrapartida, do Empregador Público uma eficiente Política de Gestão Sustentável e Estratégica do Trabalho que possa minimizar as condições adversas e prejudiciais de saúde e segurança que o bancário está submetido.

Desta forma, o bancário comum labora numa jornada de 6 horas diárias, limitada a 30 horas semanais (nos termos do artigo 224 da CLT com a redação fornecida pelo Decreto Lei 915 de 7 de outubro de 1969 e pela Lei 7430 de 17 de dezembro de 1985), considerando o sábado como dia útil não trabalhado do bancário, e o domingo, ordinariamente, como o seu repouso semanal remunerado.

Mas é preciso considerar que, mesmo com uma jornada reduzida, o bancário, obviamente, não estará isento de prestar horas extras, e a grande crítica que se faz é a quantidade exorbitante de horas extras que esses trabalhadores estão submetidos em virtude de uma jornada de trabalho mal gerenciada, não planejada e opressora que militam contra os princípios da gestão sustentável do trabalho. Com isso, muitos empregadores acabam por, diariamente, acrescentarem 2 horas extras todos os dias (habitualidade) aos bancários, os lançando em quadros de riscos à sua vida, a integridade física e a saúde ocupacional, violando, portanto, as disposições do artigo 224 a 226 que estabelecem limites de jornada de trabalho como medida de saúde e segurança do trabalho. Portanto, com relação às espécies de trabalhador bancário, a doutrina afirma que:

> Existem três categorias: (a) bancário comum; (b) bancário detentor de função de confiança; (c) bancário gerente geral. O bancário comum trabalha 6 horas por dia e 30 horas por semana (caput do art. 224da CLT). O bancário detentor de função de confiança, desde que receba gratificação mínima de 1/3 do salário, trabalha 8 horas por dia e 40 horas por semana (§ 2º do art. 224 da CLT). Quanto ao gerente geral, há uma presunção de enquadramento no inciso II do art. 62 da CLT, desde que receba, evidentemente, gratificação mínima de 40% do salário, não fazendo jus ao pagamento de horas extras, pois não tem controle de jornada (CISNEIROS, 2016, p. 63).

Essa diferenciação é essencial, no que tange ao controle de jornada, porque a prestação diária de horas extras e eventual pagamento dessas horas suplementares e habituais (que não poderão ser suprimidas do salário do obreiro se prestadas, com habitualidade, durante longo período de tempo) poderá abrir o espaço para várias situações de contingência física, mental e emocional. Se o bancário for comum (caput, do artigo 224 da CLT), e não possuir funções de confiança (§2º do artigo 224 da CLT) ou de gerencia geral (Súmula 287 do TST), qualquer hora laborando fora das 6 horas diárias caracterizará, inexoravelmente, o pagamento de horas suplementares com as devidas repercussões nas demais verbas trabalhistas. Além disso, caso este bancário comum exerça funções outras, ou até, gerenciais, sem estar investido regularmente nestes cargos com remuneração justa e equitativa, ele poderá postular, judicialmente, enquadramento ou equiparação salarial, instrumentos do direito do trabalho que corrigem as distorções advindas dos desvios de funções tão comumente ocorrentes no âmbito das agências e que violam, frontalmente, os

preceitos da gestão sustentável do trabalho e da primazia da realidade que prezam pela boa fé, verdade, honestidade e transparência nas relações empresariais.

O caixa executivo, que é o bancário que labora exclusivamente nos caixas e tesourarias, também são bancários comuns e fazem jus a jornada especial de trabalho de 6 horas, nos exatos termos da Súmula 113 do TST, e isso é relevante porque em vários bancos percebia-se a nomeação de bancários comuns para serem caixas executivos (com uma remuneração inferior a 1/3 do salário) laborando 8 horas diárias, numa verdadeira fraude aos direitos trabalhistas, situação esta, judicializada e resolvida nos moldes da Súmula 113 do TST, em seu item VI, dispondo que :

> (...) o caixa bancário , ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança e se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta, pois "ainda que atue como guardião de numerário do empregador, o caixa desempenha função relevante, mas não de confiança bancária(BARROS, 2016, p. 461).

O Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), dedicou – no Título III (Das normas especiais de tutela do Trabalho), capítulo I (Das disposições especiais sobre duração e condições do trabalho – uma Seção I (Dos bancários) – um capítulo específico de tutela, proteção e de condições especiais para a categoria dos bancários, pois a legislação reconheceu o caráter múltiplo, adverso e especial desse tipo de trabalhador, concedendo proteção especial e medidas de redução de sua jornada de 8 horas diárias (jornada ordinária aplicada a maioria das categorias dos trabalhadores da iniciativa privada) para uma jornada de 6 horas diárias, justamente, por reconhecer que a redução de jornada é uma medida profilática de saúde pública para redução dos agravos ocupacionais, medida esta, inclusive, aplicada ao Caixa Executivo de banco, conforme artigo 224 e 225 da CLT, como medida de compensação para o desgaste físico, mental e emocional que a profissão impõe:

> Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. § 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.
>
> Art. 225 - A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.

O fundamento doutrinário para a instituição da jornada especial do bancário tem por motivo medidas de Higiene e Segurança do Trabalho, representa:

> (...)a adoção do então chamado "horário higiênico" foi, sem dúvida, o sentimento associativo deflagrado pelos funcionários de banco do Estado de São Paulo, em razão da grande **incidência de tuberculose** existente à época e dos **transtornos psíquicos** decorrentes do exercício da função imediata nos bancos. Se hoje não mais existe a grande incidência dos tipos de doença que indicaram a adoção da jornada de 6 horas de trabalho, ainda há o sentimento da categoria pela manutenção da jornada especial sob fundamento de que doenças outras, como **LER-DORT, assédio moral, síndrome do pânico, hipertensão e doenças cardiovasculares** estão a recomendar que se mantenha a jornada reduzida de trabalho (VEIGA, 2009, p. 20).

Pela multiplicidade de funções exercidas, pela intensidade de cobranças por metas e resultados (que ocorrem durante toda a jornada de trabalho), pela complexidade do trabalho do bancário, e do caixa executivo, na composição e no gerenciamento de numerários, percebe-se, claramente, que quanto mais tempo o trabalhador bancário estiver laborando no seio da agência maior será o tempo de exposições a esses distúrbios mentais e de saúde. Assim:

> Atualmente, a manutenção da jornada de 6 horas é justificável devido a outras doenças que estão diretamente relacionadas ao tempo de exposição no trabalho contínuo, como as Lesões por Esforços Repetitivos, e também as pressões diárias sofridas pelos bancários, decorrentes da incessante busca de lucros cada vez mais vultuosos dos Banqueiros, que acabam desencadeando o surgimento do assédio moral, da síndrome do pânico, hipertensão e doenças cardiovasculares. Com base em tais argumentos, não há fundamento para extirpar do ordenamento jurídico essa discriminação positiva (GAMA, 2014, p. 4)

A relação duração de jornada de trabalho, tempo de exposição a condições adversas de trabalho e a quantidade de horas de submissão a pressões constantes, formam a equação para o direito à limitação da jornada de trabalho (redução dos riscos inerente ao trabalho – artigo 7º, inciso XXII da Carta Magna de 1988), pois:

> (...) Como se pode facilmente constatar, a inspiração do constituinte, ao dispor sobre o labor, residiu na proteção à pessoa do trabalhador, pois nas atividades em que o ciclo biológico é mais diretamente afetado e, com isso, capazes de provocar maior desgaste, estabeleceu o máximo de seis horas normais de trabalho, aliado ao fato de tornar mais onerosa para o empregador a prestação de trabalho extraordinário, como a indicar a excepcionalidade de sua ocorrência. (...) Importa assegurar proteção maior à pessoa do trabalhador voltada para a diminuição dos riscos propiciados pelo trabalho, a partir de sua tríplice dimensão: a) riscos inerentes ao trabalho em si; b) riscos inerentes ao local de trabalho; e c) riscos inerentes às condições em que o trabalho se realiza. (BRANDÃO, 2009, p. 4).

A Gestão Sustentável da Jornada de trabalho determina, nesse contexto, que o Empregador conceda uma quantidade maior de tempo de repouso para a alimentação, descanso e para o restabelecimento da energia dispendida. Pois, quanto maior tempo de

trabalho, mais dispêndio de energia e maior será a fadiga muscular, o estresse mental e a exposições a riscos ambientais de trabalho. Como medida de saúde pública, o trabalhador tem esse direito subjetivo à redução progressiva da jornada de trabalho, como medida de diminuição dos riscos inerente à doenças ocupacionais do trabalho, não admitindo-se, os tribunais do trabalho, qualquer flexibilização em prejuízo do trabalhador e em detrimento de seu direito à saúde:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. Não desconstituídos os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista, nega-se provimento ao agravo.
>
> (...)
>
> Não se admite flexibilização com respeito a norma condizente com **a higiene e segurança do trabalhador** dentre as quais a que concede **a pausa para repouso e alimentação do empregado.**
>
> **Essa associação do intervalo intrajornada à matéria pertinente à saúde, higiene e segurança do trabalho** atrai a aplicação do disposto no inciso XXII do artigo 7º da Constituição, em que foi considerado direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
>
> Significa dizer que tanto o inciso XXII do artigo 7º da Constituição como o § 3º do artigo 71 da CLT contêm normas de ordem pública, insuscetíveis de serem flexibilizadas por meio de acordos coletivos, convenções ou sentenças normativas, em relação às quais há de prevalecer o princípio da reserva legal do artigo 5º, II, da Constituição, observando-se desse modo a competência legiferante privativa da União, a teor do artigo 22, inciso I, do Texto Constitucional.
>
> Assim, não falar que à OJ 342 viola o art. 7º, inc. XXVI, da Lei Maior porquanto referido preceito tem como limitação a observância do direito de redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
>
> TST. AIRR – 590400920075010035. Rel. Barros Levenhagen. Data do Julgamento: 03/06/2009.

Segundo o diretor da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamat) e perito do INSS, Júnior (2019), apontando pesquisa da ISMA-BR (International Stress Management Association) realizada em 2018, constata-se que 47% dos trabalhadores brasileiros sofre de algum nível de estress ou depressão. Isso ocorre por conta da submissão diária dos trabalhadores a jornadas excessivas, estressantes e repleta de responsabilidades constantes:

> Segundo o Ministério da Saúde, a síndrome é comum em profissionais que **atuam diariamente sob pressão** e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros. Não é algo que acontece após um ou outro dia de trabalho estressante. É um quadro que vem de uma rotina constante de estresse ao longo da vida profissional. (JÚNIOR, 2019, p. 2)

Além disso, cobranças por metas e por resultados, através das plataformas digitais (fora da jornada de trabalho) – redes sociais (WhatsApp, Facebook e Messenger), mensagens eletrônicas ou por aplicativos eletrônicos – ensejam, nos tribunais, danos morais e materiais em razão de assédio moral, pressão e constrangimentos perpetrados nessas vias digitais. Segundo matéria veicula pelo Sindicado dos Bancários do Maranhão – SEEBMA (2019):

> O SEEB-MA denuncia a conduta ilegal de alguns gerentes que costumam cobrar o cumprimento de metas em grupos de WhatsApp de agências bancárias, no Maranhão. Em casos mais graves, as cobranças ocorrem, inclusive, fora do horário de expediente, causando prejuízos aos bancários. Vale ressaltar que a Cláusula 39 da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2020 veda ao gestor "a cobrança [...] de resultados por mensagens no telefone particular do empregado", seja por SMS ou qualquer outro aplicativo de celular. Além disso, é proibida a divulgação de rankings individuais que versem sobre metas. "O objetivo dessa cláusula é preservar a saúde do bancário, que precisa ter o seu tempo de descanso e de trabalho bem definido e separado, principalmente, na era da Internet e da conectividade. (NATAN, 2019, p.1).

Segundo Lazarini (2018), a terceira turma do TST (Ministro Relator Alexandre Agra Belmonte) condenou uma empresa de telefonia a pagar indenizações a seu empregado em razão de cobrança de metas por resultados fora do expediente de trabalho – por aplicativos de Whattsapp – afirmando, o relator, que a conduta invade a privacidade do empregado, representa cobrança excessiva e afronta a sua integridade psicológica fora do local do trabalho, configurando abuso no poder de comando, mando e gestão inerentes ao Empregador, gerando estresse, angústia e insegurança ao trabalhador:

> RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO. PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.
>
> O TRT consignou que "[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada" – pág. 478. Condutas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia. Nesse contexto, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (in re ipsa), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido.
>
> TST. RR 10377-55.2017.5.03.0186. Rel. Alexandre Agra Belmonte. Data de Julgamento: 17/10/2018.

É claro que a legislação trabalhista permite a prorrogação de jornada limitada a 8 diárias, não excedendo assim 40 horas, mas Barros (2016) chama a atenção para o fato de

que essa prorrogação deverá ser algo extraordinário, não-corriqueiro ou eventual, ou seja, o bancário apenas poderá prorrogar sua jornada quando a demanda de serviços assim o exigir, pois a extrapolação de jornada abre a porta para diversos agravos ocupacionais que o excesso de trabalho impõe, como as Lesões por Esforços Repetitivos, Síndromes e Transtornos Psíquicos. Ainda convém lembrar que, qualquer prorrogação de jornada deverá ser dialogada e não imposta ao trabalhador, porque ainda que exista demandas para serem atendidas, a saúde do bancário se sobrepõe a qualquer interesse econômico, pois as normas acerca da jornada de trabalho estão ligadas diretamente a saúde do trabalhador, e nem sempre, o bancário possuirá condições físicas de iniciar uma nova jornada suplementar de trabalho devido ao excesso de cobranças, metas e desafios que a função de bancário impõe. Portanto, os desígnios da gestão sustentável do trabalho preconizam ponderação por parte do Empregador na submissão de seus funcionários a extrapolação de jornada. Desta forma, a submissão do bancário a jornadas extraordinárias, injustificadas e impostas pelo Trabalhador caracteriza ilegalidade, abrindo portas para diversas responsabilizações pelos órgãos de fiscalização do trabalho e pela própria justiça do trabalho, ainda que com as alterações restritivas impostas pela Reforma Trabalhista.

Barros (2016), analisando a legislação pertinente ao trabalho do bancário, preleciona que o mesmo poderá exercer suas funções entre as 7 horas da manhã e as 22 horas, limitando-se a sua jornada de 6 horas diárias, com um “intervalo” de 15 minutos para alimentação e repouso. Pois bem, à luz do princípio da proporcionalidade e da proteção do trabalhador (no que tange a sua saúde e segurança no trabalho) uma severa crítica que se faz a esse suposto intervalo – que seria desproporcional e não suficiente - para repouso e alimentação, é que esse ínfimo tempo, disponibilizado pela legislação, não é suficiente para que o trabalhador reponha sua energia e elimine as toxinas adquiridas no início de sua jornada para, depois deste intervalo, prosseguir com vigor e disposição em suas tarefas, pois, fisiologicamente, 15 minutos é um tempo muito pequeno para que o bancário venha a se alimentar adequadamente com sua respectiva digestão, tendo que, muitas vezes, engolir a comida, pois terá que voltar para atender imensas filas a sua espera ou cobrir o posto de outro bancário que precisa também se alimentar, em virtude da escassez de funcionários e da falta de planejamento e gestão eficiente no que tange as escalas de trabalho.

Também o que poderá ocorrer, no âmbito das agências, é a vigilância ostensiva por parte dos empregadores (conduta que viola moralmente a dignidade do trabalhador e que causa angustia e sentimento de perseguição nos funcionários) em verificar se, de fato, o

bancário extrapolou seu pequeno tempo de repouso ou, também, vigilâncias para saber se o bancário “já terminou de comer”.

Portanto, além dos casos de bancários que saem pra almoçar em horários extremamente tardes, devido a demanda de trabalho (que poderá causar no futuro problemas estomacais ou de gastrite) e a falta de uma gestão que otimize o tempo, é corriqueiro os bancários saírem após o almoço (na própria agência) diretamente para o atendimento, prejudicando a sua digestão e abrindo novas portas para agravos em sua saúde.

Segundo Ribeiro (2015), muitos bancos e instituições financeiras exigem que os seus funcionários façam hora extras (de forma impositiva e arbitrária), mas não permitem que os mesmos gozem de um intervalo mínimo de 1 hora para repouso e alimentação, gerando um efeito jurídico para o contrato de trabalho do bancário. O primeiro efeito é que a prestação de horas extras habituais gera o direito a que o funcionário goze do intervalo de no mínimo 1 hora para repouso e alimentação conforme dicção da Súmula 437, IV, do TST, “ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora”, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma do artigo 71, caput e § 4º da CLT.

Esta súmula, na verdade, revela o caráter indisponível e de saúde pública que as normas sobre jornada, repouso e alimentação trazem em seu bojo, pois a saúde do trabalhador é um bem jurídico indisponível, irrenunciável e não pode ser relativizado ou transacionado com o Empregador em troca de uma ínfima contraprestação de horas extras. As agências bancárias também devem contar com uma cozinha ou copa que possa receber esses bancários para a alimentação, pois não basta conceder um intervalo, que já é mínimo e insuficiente para repouso e alimentação, mas é preciso que o Empregador disponibilize espaços limpos, adequados, estruturados e acessíveis, que garanta conforto ao trabalhador para reposição de suas energias. Dessa forma, a disponibilização de espaços adequados e suficientes para repouso e alimentação é uma medida sustentável que promove segurança na hora da alimentação e da reposição de energia do funcionário, não como benesse ou favor por parte do Empregador, mas uma obrigação para com o bem estar dos seus empregados, conforme determinações gerais das políticas de Gestão Sustentável no ambiente do trabalhador.

Uma das diretrizes básicas da Gestão Sustentável no trabalho – que é, segundo lições de Marques (2015), aquela que proporciona aos funcionários segurança, conforto, qualidade de vida e prevenção contra doenças e agravos ocupacionais, enquanto medida de proteção à saúde e vida dos trabalhadores - é, também, segundo estudos de Tiecher e Diehl (2017) - que analisaram a qualidade de vida do bancário na percepção do bancário - a implantação, pelo Empregador, em parceria com os demais colaboradores, de uma Política de Qualidade de Vida (QVT) que possa combater as adversidades que o bancário, diariamente, venha a sofrer, além de proporcionar também bem-estar físico e mental como medida que garanta efetivamente o Direito da Saúde destes trabalhadores do ramo financeiro. Proporcionar qualidade de vida no trabalho para o bancário é, também, investir em prevenção de acidentes, diagnósticos dos riscos ambientais e tratamentos das doenças mais comuns que atingem essa categoria, pois, na visão de Rousslete (2017):

> Consideradas a segunda maior causa de adoecimento no trabalho, as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort) são uma questão de saúde pública mundial. Na categoria bancária, cerca de 30% dos trabalhadores afastados por doença sofrem desse tipo de enfermidade, decorrente da atividade profissional (ROUSSLETE, 2017, p.1).

Uma gestão que priorize efetivamente a concessão de repousos e intervalos regulares para seus funcionários, que invista em ginásticas laborais ou em técnicas de massoterapia ocupacional, antes ou após as jornadas de trabalho, que incentive seus funcionários a realizarem os exames periódicos dentro dos prazos legais (e não apenas quando fiscalizados ou prensados contra a parede pelos órgãos de fiscalização) ou a irem constantemente a nutricionistas, e nutrólogos, a fim de garantirem uma segurança e equilíbrio alimentar, são, na visão de Simões (2017), essenciais para o início de uma vida funcional mais regrada, saudável e equilibrada, principalmente, para o bancário que, muitas vezes, encontra-se perdido no trabalho (devido ao acúmulo de tarefas e as pressões constantes) e esquece-se de si mesmo (e, sobretudo, de sua saúde). O citado autor, nessa perspectiva, enumera algumas práticas que colaboram para a saúde, sustentabilidade e equilíbrio no trabalho – e para a vida em geral, por isso, é importante, segundo ele:

> (...) 1- Beber mais água: A água participa de, praticamente, todos os processos metabólicos do nosso corpo. Sem ela, por exemplo, a geração de energia é impossível e, portanto, o seu desempenho nos exercícios fica prejudicado . 2- Tomar café da manha - Ao acordarmos, o nosso organismo está precisando de nutrientes urgentemente e quando tomamos um café da manhã com muitas frutas, carboidratos integrais e outros alimentos saudáveis dão ao nosso corpo o combustível necessário para passar o dia bem. 3- Ir ao médico regularmente - Portanto, faça os seus exames regularmente e siga todas as orientações médicas. Não deixe que a dor atrapalhe o seu dia a dia e valorize o que você tem de mais importante: a sua vida. 4-Pratique exercícios regularmente - Para que os seus exercícios ofereçam os resultados esperados é interessante unir essa prática a uma alimentação compatível. Também é importante é que você receba a orientação de

> um especialista no assunto, especialmente se for praticar musculação. Movimentos incorretos podem gerar problemas nas articulações e também na coluna. 5- Durma bem - O sono é o nosso aliado no processo de recuperação de todos os nossos tecidos orgânicos. Cada pedaço nosso precisa ser, constantemente, reconstituído e é durante o sono que isso acontece. 6- Aproveite mais a vida - Se você é do tipo que aproveita o final de semana e os feriados para trabalhar mais e vive estressado, é o momento de dar uma pausa e aproveitar melhor as coisas boas que a vida tem para oferecer (SIMÕES, 2017, p. 1-2).

Com o excesso, correria do trabalho e consequente stress, muitos bancários sequer fazem pequenas pausas para ingerir água (causando problemas renais como o conhecido por “pedras nos rins” e, consequentemente, graves dores e infecções). Para mitigar essa situação, enquanto medida de gestão eficiente, o empregador poderá disponibilizar bebedouros próximos ao ambiente de atendimento e em setores estratégicos, além de palestras de conscientização sobre alimentação e ingestão de líquidos, pois a falta de uma alimentação equilibrada e reforçada, nos períodos da manhã, causam a fadiga e o estress orgânico no bancário, repercutindo negativamente no organismo dos mesmos, enfraquecendo-os e minando os nutrientes dos seus organismos, fazendo com que a imunidade do corpo diminua, abrindo espaço para vários ataques dentro do organismo. Por isso, a implantação de práticas de ginástica laboral e de saúde ocupacional (através de exercícios, palestras e sensibilizações dos profissionais de saúde) de forma regular, dão consciência, resistência e força ao organismo para as missões que os bancários, diariamente, perpassam.

Todo esse conjunto de boas práticas no ambiente do trabalho deve ser implementado pelo Empregador (que assumiu os riscos do empreendimento) em parceria com os colaboradores e com apoio do Poder Público, caso não esteja ainda, de forma emergencial inserido nessa conjuntura, enquanto política de saúde laboral, pois, do contrário, o trabalho excessivo, gerido por stress e pela pressão constantes por metas e resultados, poderão gerar transtornos, muitas vezes irreversíveis à saúde do bancário, que na visão de Rousslete (2017), representa a principal causa de afastamentos dessa categoria. Nessa perspectiva:

> Mesmo com o grande crescimento dos casos de transtornos mentais na categoria, as lesões por esforço repetitivo e osteomusculares ainda afetam grande parte dos trabalhadores, sobretudo aqueles que utilizam computadores com frequência. Isso é uma consequência direta de condições inadequadas de trabalho, sobrecarga e pausas para descanso insuficientes (ROUSSLETE, p. 2, 2017).

Além de ser uma obrigação legal (conforme as normas de medicina e segurança do trabalho de ordem pública previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas) que advém do princípio da alteridade (onde o empregador deverá assumir todos os riscos do negócio

garantindo segurança, saúde e infraestrutura para que os trabalhadores possam laborar adequadamente e em condições salubres), o Empregador que investe na Qualidade de Vida dos seus funcionários colabora para que a eficiência e produtividade aumente consideravelmente (gerando a sustentabilidade econômica), além de garantir, com isso, que seus empregados não se afastem por estarem acometidos por doenças e agravos profissionais, que podem ser evitados com uma adequada e progressiva política de Qualidade de Vida Profissional.

Desta forma, uma gestão que priorize a saúde e segurança dos trabalhadores garante, também, aumento da produtividade, o atingimento de metas e a ampliação dos resultados e ganhos econômicos da empresa (sem explorar, sobrecarregar ou colocar em risco a segurança de seus funcionários), o que caracteriza o tripé da Sustentabilidade que é aquele que determina um equilíbrio nas atividades produtivas de forma ambientalmente correta (meio ambiente do trabalho seguro, conservado e ecologicamente correto), socialmente justo (alcançado quando a gestão promove a justiça, igualdade e proteção no trabalho) e economicamente viável (empresa investindo nos funcionários que, pelo bem-estar e valorização no trabalho, sentem-se satisfeitos e impulsionados a trabalhar de forma eficiente e produtiva), garantindo-se o sucesso da atividade empresarial sem prejuízo da saúde dos trabalhadores.

A Sustentabilidade no trabalho, segundo Marques (2015), determina que os Empregadores ajam com prudência, sutileza e respeito, com relação às cobranças por metas e resultados, evitando-se uma vigilância ostensiva, arbitrária e descomprometida com o bem estar dos trabalhadores, através da implantação de um conjunto de medidas e hábitos ecologicamente corretos (evitando-se desperdícios de papel ou água na empresa, por exemplo), socialmente justos (boas práticas corporativas e empresariais que incluem o respeito, a alteridade, ética, consideração e valorização dos funcionários) e economicamente viáveis (metas e resultados alcançáveis aos empregados). Desta forma, quando o Empregador trata de forma isonômica seus funcionários, evitando-se assim as discriminações, perseguições e constrangimentos, ele colabora com a sustentabilidade no trabalho, com a otimização do clima organizacional, com a proteção da saúde mental dos trabalhadores e, como consequência, com a ampliação da qualidade de vida, portanto:

> A ética e a transparência são princípios inseparáveis da sustentabilidade, afinal, um negócio que utiliza boas condutas é visto como confiável por seus consumidores, parceiros e investidores. Fatores essenciais para estabelecer um ambiente mercadológico altamente favorável ao seu crescimento (MARQUES, 2015, p. 3).

A Gestão Sustentável é uma oportunidade inteligente, moderna e humanizada de se conseguir, no âmbito das organizações empresariais, o aumento do lucro, a utilização dos recursos de forma consciente, tornando os negócios da empresa mais rentáveis e seguros – pois quando o empregador investe de forma preventiva e justa na saúde e segurança dos trabalhadores – ele evita prejuízos decorrentes de demandas judiciais e responsabilizações civis decorrente de infortúnios do trabalho causados precipuamente por omissões e negligências do empregador, além disso, contribui com a qualidade de vida no trabalho (que é um mandamento constitucional preconizado no rol dos direitos trabalhistas do artigo 6º e 7º da CRFB/88), o Empregador que:

> (...) adotar uma política justa, oferecendo condições de trabalho regulamentas pela legislação, respeitando horas de trabalho, remunerando horas extras, tomando medidas para promover o bem estar do colaboradores, igualdade de oportunidade (MARQUES, 2015, p. 4).

A Qualidade de Vida do Bancário é alcançada, também, quando o Empregador investe , promove e incentiva o trabalhador no que diz respeito ao seu crescimento profissional e ao seu desenvolvimento pessoal, de forma contínua e progressiva, ofertando ajudas de custo para que os trabalhadores façam cursos de graduação e pós-graduação (inclusive, estrategicamente, nas áreas demandadas pela própria empresa), quando oferece treinamentos, palestras sobre saúde e segurança do trabalho e cartões específicos para aquisição de livros e participações em atividades culturais educativas. A Gestão sustentável também promove a valorização do capital mais importante para a empresa: o capital humano. Quando o empregador encara seus trabalhadores enquanto sujeitos detentores de direitos e garantias fundamentais, ele cria mecanismos de valorização, desenvolvimento e reconhecimento profissional, pois a maioria dos Empregadores tem o hábito de cobrar excessivamente e ostensivamente, seus empregados, por metas e resultados e quando, a duras penas, seus funcionários cumprem essas metas, os mesmos são esquecidos e não reconhecidos pelo esforço despendido, gerando um clima organizacional de desgosto, tristeza e desmotivação. Assim é preciso que o Empregador, tenha sensibilidade e:

> Elabore estratégias de reconhecimento e premiação por desempenho e alcance dos resultados esperados. Adote políticas de qualidade, promova reuniões para discutir melhorias nos processos. Dê abertura para que os colaboradores se sintam confortáveis para contribuir com sugestões e ideias (MARQUES, 2015, p.4)

Quando se investe na formação pessoal, intelectual e profissional dos empregados, se investe, consequentemente, em inovação e qualificação da mão de obra no ambiente corporativo, além de gerar, nos empregados, sentimento de valorização e respeito pelo seu

trabalho e por sua história de vida na empresa, de onde retira seu sustento a si e para sua família, por isso, o estabelecimento de vínculos sólidos com o ambiente organizacional também é uma medida eficaz.

Trabalhadores capacitados, treinados e motivados conseguem produzir com maior eficiência, competência e qualidade, tanto nos atendimentos a clientes, quanto na qualidade dos processos e controles, evitando-se, com isso, também, imagens negativas da empresa pelo mal atendimento e pelo não atendimento de demandas. Quanto se investe, também, numa política sólida de Qualidade de Vida, prioriza-se, com isso, a promoção da saúde preventiva e coletiva do trabalho, se reduz os riscos das demandas judiciais e dos custos sociais por afastamentos previdenciários, além disso, se ganha em produtividade empresarial, em virtude da motivação o e do bem estar dos funcionários, características peculiares do trabalhador gerido por um programa de Sustentabilidade Empresarial do Trabalho.

4. O DESAFIO DA GESTÃO SUSTENTÁVEL NO SISTEMA BANCÁRIO COMO DIREITO E POLÍTICA DE SAÚDE PÚBLICA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Os resultados da pesquisa de natureza bibliográfica, no que tange ao panorama da saúde do bancário no Banco do Brasil, conforme dados da Cartilha Oficial de Saúde do Bancário, publicados em 2006, pelo Centro de Documentação e Pesquisa em Saúde e Trabalho (CEDOP) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), com assessoria e apoio do Ministério da Saúde e do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região – documento relevante que consolida situações adversas e desfavoráveis para a saúde do bancário nesta região específica, mas que se produz e reproduz em todos os estados da federação, de forma simétrica, as situações adversas e prejudiciais para a saúde do bancário.

Segundo a Cartilha Oficial de Saúde do Bancário (2006) - que serve de parâmetro histórico para uma análise inicial da situação jurídico-laboral dos trabalhadores - na maioria das agências bancárias, inclusive as do Banco do Brasil S.A., no Rio Grande do Sul, seja neste banco público ou em outros bancos privados, os bancários, de fato, estão submetidos a determinadas práticas que militam, de forma inconstitucional e ilegal, às premissas da Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho, violando a dignidade, segurança e saúde do trabalhador, postulados essenciais para a promoção da vida e segurança no meio ambiente do trabalho, encontradas nas disposições do artigo 5º (direitos e garantias fundamentais que não estão restritos a este texto dispositivo), artigo 6º (direitos sociais e fundamentais do trabalhador) e 225 (meio ambiente do trabalho), todos de nossa Carta Magna de 1988, que formam o feixe de proteção fundamental e essencial para vida e saúde do trabalhador.

Dentre tais práticas arbitrárias – que afrontam as disposições da Gestão Sustentável - podemos destacar, conforme levantamentos de dados da pesquisa, as seguintes situações:

a) Jornadas de Trabalho de Longa duração: o bancário que é exposto a longas horas de trabalho repetitivo e monótono estará exposto a diversas doenças, distúrbios e lesões, dentre as quais, podemos destacar as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) que provocam tensões, lesões, inflamações e traumas nos membros superiores e no pescoço, causando na maioria das vezes, dores incontroláveis, formigamentos e queimações nos ombros, pescoço e braços. A falta de planejamento da jornada de trabalho, por parte dos empregadores, a escassez de postos de trabalho e o acúmulo de funções, que são caracteres da Gestão por

Stress, desencadeiam, inexoravelmente, a submissão dos trabalhadores a jornadas excessivas e degradantes de trabalho, gerando afastamentos, demandas judiciais e custos previdenciários para a nação, além de violar, frontalmente, a saúde do trabalhador, práticas nefastas encontradas no bojo da Cartilha Oficial de Saúde do Bancário (2006). No Estado Democrático de Direito, instituído pela nossa Constituição Cidadã, não se admite que ainda se submeta trabalhadores a condições indignas, forçadas, sem controle e desumanas, em face do princípio da dignidade da pessoa humana, proteção e saúde no trabalho. Portanto, a implantação de uma cultura organizacional de Sustentabilidade no Trabalho (que preconiza transparência, planejamento, humanidade e respeito nas relações de trabalho) poderá reduzir os casos de lesões físicas e mentais que os bancários adquirem por laborarem nessas condições ambientais, logísticas e humanas, adversas e inadequadas. A pesquisa também apontou para a existência de uma Carta de Princípios e Diretrizes de Atuação do Banco do Brasil (2007), publicada e acessível a todos em seu site oficial, que traz em suas disposições, de fato, um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT que tem por objetivo "promover qualidade de vida no trabalho dos funcionários e colaboradores (estagiários e menor aprendiz), com foco no estímulo aos cuidados com a saúde e na adoção de hábitos saudáveis"(BANCO DO BRASIL, 2007), atendendo, assim, a alguns ditames da Gestão Sustentável do Trabalho que é adoção de práticas laborais de qualidade de vida que estimulem a elevação da qualidade de vida, hábitos saudáveis e cuidados com a saúde, dentro e fora do meio ambiente do trabalho, portanto, são ações sustentáveis que extrapolam os limites do ambiente da agência. Portanto, a gestão sustentável no Banco do Brasil S.A. ocorre quando disponibiliza aos seus funcionários e às agências ajuda financeira para custear profissionais de educação física, fisioterapeutas, massoterapeutas que atendam os bancários, dentro e fora das agências, durante e após o expediente de trabalho, para que a saúde seja integral e plena. Além disso – os estudos deste documento de Princípios e Diretrizes de Atuação do Banco do Brasil (2007), apontam para a existência de uma verba é destinada para pagamentos de mensalidades nas academias e espaços de saúde, o que, realmente, aponta para uma política de saúde, de sustentabilidade e humanidade que o Banco do Brasil concede – como medida de proteção – aos seus trabalhadores.

b) Acúmulo de funções e responsabilidades: segundo dados da Cartilha de Saúde do Bancário acima delineada, os bancários do Banco do Brasil, na atualidade, parecem mais vendedores e consultores de produtos financeiros do que, de fato, bancários. Isso porque, ao ingressar no emprego público, o bancário já é alertado para que, em suas "atribuições",

dê prioridade para as metas de vendas de seguros, capitalizações e cartões de créditos, que sua Plataforma de Negócios mostrar e exigir, para si e sua equipe, sob pena de "perder", por exemplo, sua Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e ainda sofrer rebaixamentos e anotações negativas em sua ficha funcional eletrônica, situações perversas que muitos bancários tem sob seus ombros. Foi perceptível, durante a pesquisa e conforme leituras das disposições das cartilhas, que muitos bancários são assediados, controlados e cobrados, diariamente, para que suas metas – impostas unilateralmente por suas Superintendências – seja atingidas a qualquer preço, gerando, nos bancários, sentimento de medo, angústia, preocupação, auto cobrança em virtude dessas imposições de metas, muitas vezes, inatingíveis. A Sustentabilidade no trabalho, nesse contexto, determina que a distribuição das tarefas seja feita de forma equitativa, equilibrada e economicamente viável para o empregador (que não pode buscar a lucratividade em detrimento da saúde e segurança dos seus funcionários a qualquer custo) e para o trabalhador (que deve exercer suas funções com eficiência e produtividade), num verdadeiro equilíbrio empresarial dos negócios. As investigações da pesquisa também mostraram a existência de um Código de Ética e Normas de Conduta do Banco do Brasil, publicado em 2018, aplicável a todos os gestores e colaboradores do Banco do Brasil, no âmbito das agências e fora dela, revelando que os mesmos devem "zelar pelo estabelecimento de um ambiente de trabalho digno e saudável, pautando as relações entre superiores hierárquicos, subordinados, pares e colaboradores pelo respeito e pela cordialidade" (BANCO DO BRASIL, 2018). Tal documento é extremamente relevante porque uma das exigências da Gestão Sustentável é a existência de Cartas e Instrumentos Normativos Empresariais que estabeleçam normas de conduta ética, moral e de transparência. A instituição de regras claras, acessíveis e progressivas sobre ética e sustentabilidade no trabalho contribuem para que as relações sejam controladas pelo víeis humano, e não, exclusivamente, pelo viés econômico, colaborando para um ambiente saudável, progressivo e seguro. Desta forma, o empregador precisa dividir os trabalhos, funções e tarefas sem privilegiar este ou aquele – conforme a justiça e a ética nas relações empresariais - organizando o trabalho de forma humana, consciente, equilibrada e sempre levando em consideração as limitações individuais de cada trabalhador em sua saúde. Portanto, as relações de hierarquia no banco devem ser pautadas pelo diálogo, consideração e respeito à integridade física, moral, intelectual e mental de todos os colaboradores e trabalhadores, consolidando uma Gestão Sustentável do Trabalho que o ramo financeiro precisa implantar e implementar em suas dependências. Com relação, portanto, a existência e a aplicabilidade de Instrumentos Normativos, exigidos pela Gestão

Sustentável, o Banco do Brasil S.A. atende satisfatoriamente este viés, conforme resultados advindos da leitura e meditação acerca do Código de Ética e Normas de Conduta do Banco do Brasil (2018).

c) Condições físicas e estruturais inadequadas: a postura adequada e o atendimento às regras de ergonomia pelo trabalhador no meio ambiente do trabalho (durante sua jornada) são estratégicas para que haja qualidade de vida no trabalho. Discutir sobre a implantação de práticas de ginástica laboral antes ou depois do trabalho, palestras de conscientização sobre alimentação adequada e vida equilibradas, são eficientes medidas de prevenção na área de Saúde Ocupacional. Posições confortáveis, posturas adequadas e lineares, aliadas aos repousos regulares, previnem, conforme dados da Cartilha de Saúde (2006), as doenças osteomusculares que mais atingem o público bancário, como as Tendinites, Tenossinovites, Epicondilites, Bursites e as Síndromes Compressivas dos Nervos Periféricos, que diminuem a capacidade física e laborativa, minando a saúde do trabalhador, que produz cada vez menos em virtude de fragilidades de sua saúde, criadas, muitas vezes, por conta de uma má gestão do trabalho. A Gestão Sustentável do Trabalho, como medida que contrapõe o capitalismo desenfreado e opressor, preconiza (segundo o princípio do Desenvolvimento Sustentável, consolidado nos termos do artigo 225 da CRFB/88, que garante, a todos, um meio ambiente equilibrado, de qualidade para estas e futuras gerações, incluindo aí o Meio Ambiente do Trabalho) determina que os Empregadores estabeleçam escalas de revezamento e momentos de descansos e repousos – além dos legais e regulamentares – para que o trabalhador, reponha as suas energias, esfaceladas em virtude do ritmo intenso de trabalho, do descontrole de processos de prorrogação da jornada, da múltipla (e ilegal) atribuição de tarefas e das constantes pressões por produtividade que a Gestão por Stress apregoa nos diversos espaços empresarias, minando, com isso, a saúde e segurança do trabalhador. O Empregador precisa, de fato, refletir e conhecer as cartilhas de saúde do bancário que são editadas nos âmbitos de suas jurisdições para conhecer a realidade negativa de saúde de seus trabalhadores, revendo suas posturas e adotando humanidade, ética, respeito, alteridade e valorização nas suas ações, gestões e controles da jornada de trabalho.

Além disso, fazendo-se uma leitura atenta deste relatório sobre saúde do trabalhador percebemos, também, que muitos bancários estão laborando em ambientes com ruídos excessivos (poluição sonora), com iluminações inadequadas, baixa qualidade do ar ou deficiências dos mobiliários o que também contribuem para a falta de saúde e segurança do trabalho. A falta de agências bancárias e de postos efetivos de trabalho, que atendam a

grande demanda financeira da população, faz com que, na maioria das agências do Brasil, filas enormes e amontoados de pessoas ainda esperem por um atendimento, muitas vezes, de baixa qualidade por conta da falta de estruturas físicas e de pessoal.

Segundo Nota Oficial da Associação dos Aposentados e Funcionários do Banco do Brasil S.A. (2010), o banco, na tentativa de se melhorar o atendimento aos clientes, aumentar os postos de trabalho e número de agências, otimizar e modernizar de forma digital e acessível o ambiente de negócios das agências e os canais de atendimento, criou o Programa de Expansão do Banco ora denominado de “BB 2.0” com o objetivo de expandir os negócios, de melhorar a qualidade da relação entre os funcionário e o aumento de postos de atendimento e de rede de agências. É incontestável que o aumento de postos de trabalho, de estruturação das agências e de implantação de mais redes de tecnologia de informação melhoram a gestão do trabalho e do atendimento nas agências, fazendo com o trabalhador possa trabalhar menos, com maior produtividade e segurança em suas ações. Além disso, a sobrecarga de trabalho pode desencadear inúmeros agravos ocupacionais, por isso, uma medida emergencial de sustentabilidade no trabalho é racionalizar e otimizar o trabalho, e nesse quesito, com relação ao programa BB 2.0, conforme leitura detida dos textos e ações do programa, *a priori*, o Banco do Brasil realiza e cumpre o desafio de se gerir a jornada de trabalho com sustentabilidade quando aumenta os postos de trabalho, melhora e dá segurança às relações entre consumidor e bancário, e entre empregador e trabalhador. Segundo Ruas (2010), só no Estado do Paraná, o Banco do Brasil contratou 855 novos bancários, criou 44 novas vagas para Gerentes de Negócios, 230 vagas para Gerentes de Módulo, 394 vagas de Caixas, 389 vagas de Escriturários, mais algumas vagas para Supervisor de Atendimento, o que denota ampliação – pelo menos estrutural – do quadro de funcionários das agências, sinalização positiva para a Gestão do Trabalho que impõe uma divisão justa das tarefas e serviços, contra a sobrecarga de trabalho. Realmente, esses dados retirados das plataformas digitais das entidades sindicais, apontam para o investimento progressivo em qualidade no atendimento que o Banco do Brasil – atendendo aos desígnios preliminares da Gestão Sustentável, se propôs a implantar.

4.1 Sustentabilidade e a promoção da cultura enquanto pressupostos para o bem-estar social no trabalho

Como vimos , a Gestão Sustentável no Trabalho acontece na prática quando o Empregador – como medida de justiça social aos trabalhadores – investe no desenvolvimento sociocultural dos empregados para que estes possam desenvolver e

ampliar seus conhecimentos, habilidades, competências e valores de forma satisfatória, progressiva e constante, gerando, ao trabalhador, uma sensação de valorização profissional e pessoal, bem estar e, além de tudo, a construção sólida e promissora de uma carreira, que atende aos anseios do obreiro e que melhora o clima organizacional dentro da empresa. As práticas de Governança Corporativa são essenciais para que o trabalhador possa laborar satisfeito, seguro, comprometido e motivado a produzir e a conquistar novas e melhores condições de trabalho, conforme o que preceitua os dizeres doutrinários de Delgado (2018) e Cassar (2017), quando dissertam acerca do bem estar social no meio ambiente do trabalho, enquanto direito subjetivo e conquista social.

Nesse contexto, para que a empresa seja considerada sustentável e comprometida com seus trabalhadores, ela, necessariamente, deve investir na formação cultural de seus obreiros, garantindo o Empregador (detentor dos meios de produção e responsável pela gestão direta do desenvolvimento profissional de seus empregados) em parceria com o Setor Público - o direito ao acesso à cultura de seus trabalhadores. Conforme o artigo 215, caput, da CRFB/88 é dever do Estado – ainda que se trate da administração pública indireta – garantir a todos o pleno exercício dos direitos culturais através do apoio, do investimento, da garantia do acesso e da difusão de todas as manifestações culturais, conforme doutrina de Lima (2011). Nesse contexto, durante a pesquisa, fez-se o seguinte questionamento: o Banco do Brasil S.A. – enquanto sociedade de economia mista federal integrante da administração pública indireta e colaborador indireto da implementação de políticas públicas estatais na área do trabalho – exerce a Gestão Sustentável no que tange a efetivação dos direitos culturais aos seus empregados/colaboradores?

Os resultados da pesquisa mostraram que o Banco do Brasil S.A – depois de muitas reivindicações nas campanhas salariais das greves nacionais de 2013 – aderiu, a partir de 01 de Janeiro de 2014, ao Programa de Incentivo à Cultura, concedendo, aos empregados aderentes deste benefício, e que cumprirem os requisitos legais, o acesso ao Cartão magnético – ora denominado de Vale Cultura – com um crédito mensal de R$ 50,00, para que o trabalhador, segundo Andréia Dutra (2018), possa, com esses valores, adquirir bens de origem cultural como livros, instrumentos musicais, Cd´s, acesso a shows e apresentações culturais, cinema, DVD's, cursos de arte e música, entre outras atividades artísticas, acessando, portanto, um leque de direitos culturais e sociais.

O Programa Vale Cultura – instituído pela Lei de nº 12761 de 27 de dezembro de 2012 – é fruto de uma política estatal que tem por objetivos conceder incentivos fiscais às empresas do setor privado que, ao aderirem ao programa, concederão valores em crédito

mensal (para serem gastos com bens de origem cultural) aos empregados que ganharem até R$ 3.620,00, adquirindo e ampliando, assim ,o conhecimento cultural através desse investimento específico do Empregador ao empregado que, se colocado em prática, contribui para uma das premissas da Gestão Sustentável, que é a valorização cultural e social dos trabalhadores. Esse benefício que, segundo o Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Regiões, em matéria digital editada por Moreira (2014), na verdade, foi uma conquista social dos trabalhadores em Campanhas Nacionais Sindicais do ano de 2013. Esse auxílio não possui natureza salarial (logo não haverá repercussões do mesmo em outras verbas trabalhistas e sobre estes valores, também, não haverá tributação de qualquer espécie) e se materializa através do recebimento de um cartão magnético que recebe os créditos mensais e que podem ser acumulados – para que o trabalhador possa adquirir bens de maior valor – como instrumentos musicais, circuitos culturais, shows, teatros, cinemas e outras manifestações culturais, gerando, no trabalhador sentimentos de crescimento espiritual, profissional e de bem estar, que podem ser conquistados quando o empregado adentra nos prazeres e sensações que o acesso às manifestações e a memória culturais poderão lhe proporcionar.

Segundo dados oficiais do Ministério da Cultura publicados em 17 de janeiro de 2014 por Esperandio (2014), em mídia digital, o Banco do Brasil S.A. beneficiou mais de 28 mil funcionários em todo o país. Portanto, tendo em vista que esta empresa investe na valorização cultural e social de seus trabalhadores – através da adesão ao Programa Vale Cultura - contribuindo para o fomento à cultura e para o desenvolvimento cultural do país como forma, também, de redução das desigualdades sociais e regionais, esta sociedade de economia mista, neste quesito, atende satisfatoriamente à Gestão Sustentável do trabalho que preconiza a valorização e a promoção da diversidade cultural como um de seus sustentáculos.

Imagem 5: O cartão magnético Vale Cultura.
Fonte: Sodexo (2018).

4.2 A Gestão da Ética no ambiente empresarial: o Código de Ética e de Normas de Conduta dos funcionários do Banco do Brasil S.A.

A Ética e a Responsabilidade Sócio-Ambiental são, na visão de Fábio Ueno (2011), eixos estruturantes da Gestão Estratégica e Sustentável do Trabalho que trazem, em seu bojo normativo e principiológico, um conjuntos de boas práticas no trabalho – que devem ser implementadas através de uma política de gestão interna envolvendo a sociedade, os trabalhadores e o setor público - que exaltam, entre outros valores, a transparência, honestidade, boa-fé, espírito de equipe, alteridade, controle, respeito às diversidades e à dignidade da pessoa humana, de um modo geral. Esses valores contribuem para que o direito à proteção no trabalho seja efetivamente praticado no curso do contrato de trabalho.

Portanto, uma empresa sustentável é aquela que, materialmente e formalmente, adota um código de postura ética, bem definido, que regerá o relacionamento interpessoal entre trabalhadores e empregadores evitando-se, com isso, diversas iniquidades sociais que envenenam os contratos de trabalho e colaboram para a redução da qualidade de vida no trabalho, gerando desgastes físicos e mentais, atingindo, frontalmente o direito fundamental à saúde no trabalho. Além disso, do ponto de vista empresarial, a partir do momento que a empresa investe na capacitação dos colaboradores e adota, regularmente, um código de postura ética, em suas relações com o consumidor, com a sociedade e com terceirizados, ela melhora sua imagem institucional, gerando novas parcerias, devido a confiança e segurança que um código de postura poderá conceder no cumprimento dos contratos, aumentando sua competitividade às empresas concorrentes e reduzindo os

custos com afastamentos, desligamentos e conflitos que uma relação antiética e arbitrária poderá causar.

Ainda convém lembrar que “para que a ética empresarial trabalhe em favor da empresa, da sociedade e do meio ambiente, é preciso que ela ganhe status de oficialidade” (UENO, 2011,p. 20), ou seja, é preciso dar positivação, corporificação e segurança às normas éticas que nem sempre estão bem delimitadas, socializadas e praticadas no ambiente laboral-empresarial.

Portanto, para que a empresa tenha uma Gestão Sustentável, do ponto de vista ético, ela precisa, antes de tudo, em seus valores, missões e princípios norteadores da atividade empresarial, adotar o compromisso explícito de ser uma empresa ética e sustentável, em suas relações institucionais, laborais e societais, corporificando um código, que precisa ser transparente, claro e democrático (cumprindo o requisito da legitimação da construção coletiva de documentos éticos que toda empresa precisa seguir) com ética aplicável às suas relações que, na visão de Elaine Arantes (2012), norteia as relações laborais e de conduta, explicita comportamentos pré-definidos em determinadas situações conflituosas, promove a cidadania organizacional e contribui para o gerenciamento preventivo de conflitos, contribuindo para a eliminação de situações desiguais, arbitrárias e iníquas dentro do contrato de trabalho, que a relação capital e trabalho presenciam historicamente.

> RECURSO DE REVISTA. ENTE PÚBLICO. ADMISSÃO SEM PRÉVIA APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. NULIDADE. FGTS.
>
> (...)
>
> O novo Código propõe **uma caminhada para os braços da ética** que deve estreitar a norma escrita num amplexo saudável e fraterno, já que **agora a moralidade da parte no negócio jurídico tornou-se, também, direito positivo**. Realiza-se, assim, uma aspiração que é antiga entre os juristas que vivem tempos tão injustos: transportar a fome da justiça, para o campo do direito positivo" **A boa-fé objetiva no novo Código Civil e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas** (In: Revista do Advogado, da Associação dos Advogados de São Paulo, Ano XXIII, n. 70, julho de 2003, p. 45).
>
> Como se vê, em face dos preceitos da lei civil, a conduta dos responsáveis da Administração Pública estadual, frente à pessoa do Reclamante, desviou-se totalmente da **observância da boa-fé como lealdade, que "consiste no comportamento concreto dos contratantes no sentido de pautar-se pelo respeito à regra de honestidade que deve presidir os negócios jurídicos**, abstendo-se de praticar qualquer ato que possa maliciosamente vir a prejudicar a outra parte..." (idem, ibidem, p. 53).
>
> TST. Recurso de Revista 109150059200550900 09. Relatora: Rosa Maria Weber. Data do Julgamento: 06 de maio de 2009.

Para que uma empresa seja considerada sustentável e ética, ela deve investir e promover a socialização de uma cultura organizacional que privilegia o respeito à biodiversidade, que valorize as diferenças e as diversidades culturais entre seus funcionários, buscando, sempre, o escopo maior das relações éticas e sustentáveis: a eliminação das relações desiguais e desonestas, dos privilégios, das discriminações, para que as desigualdades sociais, que permeiam o contrato de trabalho, sejam atenuadas por meio da adoção de um viés ético e de uma Educação Ambiental, que segundo lições de Alexandre Pedrini (2011), é um paradigma de transformação social.

Em 2018, o Banco do Brasil SA, sob a presidência de Paulo Caffareli, através de seu Conselho de Administração , como forma de cumprir sua missão institucional do compromisso com a ética (essencial para que a gestão da jornada de trabalho seja justa, equânime e sustentável), sistematizou e publicou, em suas plataformas digitais, o Código de Ética e de Normas de Conduta dos funcionários do Banco do Brasil incorporando-o em sua Missão, Crença e Visão de Futuro a diretriz ética enquanto instrumental para a política de Gestão Sustentável no âmbito da empresa. Este código de conduta assumiu, em sua essência normativa, valores como integridade, transparência e honestidade nas relações com a sociedade, com os consumidores, fornecedores e, sobretudo, com seus empregados, seja em aspectos essenciais do contrato de trabalho, seja nas relações interpessoais que se desenrolam no tecido empresarial bancário.

Conforme a Carta de Exposição de Motivos publicada em 2017, no site da instituição, e reproduzido no Sistema de Informações do Banco do Brasil (SISBB) para todos os funcionários, o Código de Ética desta instituição foi forjado por executivos, especialistas, funcionários, diretores e por órgãos de representação sindical, com ênfase na valorização de preceitos éticos, humanos e morais, em práticas que preservem os recursos naturais e em decisões que contribuam estrategicamente para o desenvolvimento social (no campo da cultura, da educação, da promoção social).

A integridade e transparência, no trato com os colegas de trabalho e a efetivação do acesso a seus direitos sociais advindos do contrato de trabalho, que impactam na qualidade de vida do trabalhador (com os respectivos direitos relacionados à jornada justa, salário digno e proteção à saúde) são as vigas mestres para a consolidação dos preceitos morais e éticos que o código de conduta visa sistematizar. Um dos pilares da Gestão Sustentável no trabalho é a justiça social que deve ser perseguida, também, através do atendimento de

normas de conduta que privilegiem a boa fé, a verdade, a humanidade e a transparência nas relações empresariais, marcada muitas vezes, por desvios, privilégios, assédios e perseguições que afrontam direitos sociais trabalhistas conquistados historicamente.

A gestão do contrato de trabalho, conforme Item 01 da Carta de Exposição de Motivos, deve ser – no Banco do Brasil – tratada com segurança, transparência, qualidade e dignidade – pelo Empregador - para que o trabalhador tenha ciência de suas atribuições e possa prever as alterações que advém do contrato (horário de trabalho, intervalos, benefícios e repousos), sem ser surpreendido por alterações que possam prejudicar sua programação de vida (em respeito ao princípio do *jus variandi* que determina limites à alterações bruscas do contrato de trabalho).

Essa diretriz é essencial porque muitas vezes o Empregador de forma unilateral, arbitrária e desproporcional acaba por retirar o bancário de um setor para o outro, sem prévio aviso ou justificativa, e sem ajustar seus novos horários de repouso e alimentação ou horários de entrada e saída na agência. Portanto a socialização de informações claras, confiáveis e oportunas são essenciais para o bem-estar do trabalhador, para o clima organizacional e para o desenvolvimento da comunicação empresarial (Item 02, 03,04 da Carta de Exposição de Motivos). Além disso, as informações sobre estado de saúde ocupacional, afastamentos decorrentes de acidentes de trabalho, atestados médicos e outros dados devem ser protegidos por sigilo, para que a integridade moral e os dados das fichas funcionais do trabalhador sejam protegidos e resguardados contra seu uso indevido (Item 05 da Carta de Exposição de Motivos). Isso é extremamente importante porque alguns gerentes podem usar esses dados para promover perseguições e promoção de imagens negativas do funcionário afastado, por saúde, aos demais funcionários, violando sua moral, honra e dignidade no trabalho. Nesse sentido, o Código de Ética indica que tais condutas iníquas são repudiadas pelo Banco em questão, o que é um sinal positivo para a consolidação da gestão sustentável da jornada e da vida no trabalho. Frise-se que o direito à saúde no trabalho é uma decorrência do princípio da dignidade da pessoa humana:

> RECURSO DE REVISTA. ENTE PÚBLICO. ADMISSÃO SEM PRÉVIA APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. NULIDADE. FGTS.
>
> (...)
>
> Nunca será demais salientar que **a violação dos direitos do trabalhador (CF, art. 7º) lesa a dignidade da pessoa humana** (CF, art. 1°, c/c art. 170, caput), em face do caráter universal e indivisível dos direitos fundamentais, conforme reconhecido inclusive no âmbito internacional, por meio de **Tratados de Proteção de Direitos Humanos**, ratificados pelo Brasil, cujo primado vem exaltado pela Lei Maior (CF, art. 4º, inciso II).

TST. Recurso de Revista 10915005920055090009. Relatora: Rosa Maria Weber. Data do Julgamento: 06 de maio de 2009.

Segundo o Item 01 da Exposição de Motivos do Código de Ética, os gerentes e administradores devem estar atentos à segurança no meio ambiente do trabalho (condições físicas, ambientais, de acessibilidade e de prevenção à assaltos) para que o direito à vida e saúde no trabalho sejam resguardados continuamente com qualidade, integridade e confiabilidade.

No que tange ao relacionamento interpessoal entre Gerentes e bancários, o tratamento entre os mesmos, segundo as exposições de motivos, devem ser travadas com dignidade, cortesia e respeito às diferenças, diversidades e limitações que cada colaborador tem sobre si. Muitos gerentes – que consideram seus colaboradores – como meros empregados dependentes de um emprego – tratam com rigor excessivo e grosseria os seus subordinados, gerando instabilidade no clima organizacional, conflitos e demandas judiciais decorrente do assédio moral ou sexual, que causam, ao trabalhador, situações tormentosas e traumáticas que prejudicam a saúde mental (Item 07 da Carta de Exposição de Motivos).

Além disso, o Banco tem o dever de preservar as condições previdenciárias atuais e contribuir com a segurança previdenciária no que tange a novos e melhores planos de previdência complementar (concedendo devidamente os afastamentos legais e efetuando os depósitos fundiários de forma regular e pontual), mantendo as condições assistenciais (contando com equipe multiprofissional para amparar o bancários nas situações que envolvem sequestros e assaltos ao banco), entre outras medidas.

Além disso, de uma forma ampla e irrestrita, o Banco do Brasil – através de cláusulas de conteúdo aberto - se compromete a trabalhar respeitando as leis e as demais normas do ordenamento jurídico brasileiro (Item 38), sendo parceiro do Setor Público e Governo no que tange à implementação de políticas, projetos e programas socioeconômicos voltados para o desenvolvimento sustentável do país (Item 29 do Código de Ética), prezando sempre pela civilidade e ética (Item 26) na análise dos impactos ambientais, na gestão dos riscos ambientais do trabalho (Item 20) e ao atendimento dos princípios constitucionais que regem a Administração Pública Indireta (Item 21) no trato da coisa pública, atendendo com

agilidade e transparência as solicitações dos órgãos e dos sistemas de instituição da justiça (por analogia, Item 22).

Portanto, tendo em vista que um dos pilares da Gestão Sustentável é a ética e a responsabilidade sócio-ambiental e que, para que seja considerada uma empresa sustentável a instituição precisa corporificar, socializar e aplicar um Código de Ética claro, justo, transparente, democrático e que dê segurança e controle aos comportamentos e práticas empresariais, como forma de se prevenir os conflitos de interesses no âmbito trabalhista do Banco, por exemplo, e tendo em vista que, segundo a pesquisa, o Banco do Brasil possui este código de ética, pressupõe-se que, a priori, o banco atende ao ideal, sob o ponto de vista ético, de Gestão Sustentável no Trabalho.

O Ambiente Corporativo Empresarial necessita ser analisado em seus espaços logísticos, estruturais e, principalmente, humanos, à luz do meio ambiente, da educação ambiental e do direito à saúde, pois as ações econômicas, mercadológicas e corporativas impactam as estruturas ambientais e de saúde do trabalhador, gerando problemas ambientais, de saúde mental e físicos, sendo impactos, muitas vezes, irreversíveis aos escopos psicológicos, sociais e físicos do trabalhador. As relações humanas e interpessoais no âmbito da empresa, os problemas laborais e de segurança ambiental são o palco para o enfrentamento social das iniquidades em matéria de trabalho. As práticas de sustentabilidade precisam ser vivenciadas, promovidas e implementadas no seio organizacional. A “educação ambiental e para a saúde precisam ser valorizadas” (SIQUEIRA, 2007).

Ainda na perspectiva de que “a existência humana é mais do que trabalho, mas um sujeito, brotando das relações sociais” (LESSA, 2002, p. 67), percebe-se o cuidado que se deve ter quando se expõe um trabalhador a jornadas excessivas e desgastantes para a saúde.

Com foco principal em garantir a segurança e prevenir doenças e acidentes de trabalho, toda empresa deve contar com uma equipe de profissionais em segurança do trabalho para monitorar, prever e atuar nas situações de riscos da empresa, além de contar, também, com mecanismos de gestão e pedagógicos que levem em consideração os desejos e necessidades do trabalhador, a missão, o valor da empresa e a eficiência nos serviços, mas sempre com o espírito de proteção e defesa do trabalhador, gerando conforto e segurança nas relações de trabalho, como o determina os modais da Gestão Sustentável do Trabalho.

4.3 O processo de prorrogação da jornada de trabalho e seus impactos para a saúde e segurança do trabalhador: o novo marco jurídico-legal advindo da Reforma Trabalhista

Os gerentes e demais supervisores de banco – que lideram, estrategicamente, com os ideais humanos e éticos da gestão sustentável – devem estar atentos às limitações de jornada que o texto constitucional e celetista orientam, bem como alinhados, de forma sinérgica, com as determinações internacionais e suas respectivas diretrizes de redução da jornada, sem perda do salário para o trabalhador, como forma de promoção da saúde e consequente diminuição, no âmbito das empresas, da "pluralidade de problemas e agravos à saúde implicados na intensificação, manifestos em: acidentes de trabalho, lesões por esforço repetitivo/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho" (PINA E STOTZ, 2014, p.828).

O gestor sustentável do trabalho é aquele que está atento aos problemas e agravos que seus trabalhadores e liderados apresentam, no curso do contrato de trabalho, fornecendo ao trabalhador informações e auxílios no que tange à submissão a exames periódicos, a liberação do mesmo para consultas e atendimentos hospitalares preventivos que possam detectar a origem e causa desses agravos do trabalho e que – de forma proativa e transparente – faz os encaminhamentos necessários – ao SUS, ao Sistema Previdenciário ou ao Sistema Privado de Saúde – para que seja alcançado o completo restabelecimento da saúde de seus empregados, seja os conduzindo a esses órgãos, seja, efetivamente, garantindo os afastamentos legais do trabalhador, sem prejuízo do salário e sem represálias ou assédio.

Nas instituições financeiras bancárias, a prorrogação de jornada de trabalho, a intensificação do trabalho, durante a jornada normal, aliadas ao maior inimigo da gestão sustentável – que é a Gestão por estresse – têm produzido e contribuído para o aumento de casos de várias doenças – inclusive incapacitantes para o trabalho – no seio das organizações.

Com a Reforma Trabalhista- delineada anteriormente neste trabalho, que permite, em seu bojo normativo e prejudicial, o fim do Imposto Sindical com o respectivo enfraquecimento dos entes coletivos, seja em sua estrutura, seja nas negociações e acordos propriamente ditos – de fato, a exploração, o enfraquecimento da força coletiva de contestação aos desmandos do empregador e estresse – decorrente de pressões por metas e resultados inalcançáveis humanamente – tem contribuído para o crescimento de uma Gestão Insustentável que causa sofrimento, dor e penosidade no trabalho,

aumentando os casos de injustiças e iniquidades sociais no trabalho. Isso ocorre porque o trabalhador sozinho (sem o apoio sindical advindo do enfraquecimento perpetrado pela Reforma Trabalhista) não terá o poder de negociar sua jornada de trabalho livremente, sem os vícios de vontade e sem as pressões de perder o emprego (pois, com a Reforma não é mais obrigatório a assistência das entidades coletivas e nem do Ministério do Trabalho e Emprego), pois em sua rescisão contratual o trabalhador não terá o apoio logístico, jurídico e administrativo necessários para que suas verbas sejam adimplidas na integralidade e de forma justa.

Na maioria das empresas de mercado, é comum que os trabalhadores sejam, cada vez mais e de forma mais rápida, submetidos a um número maior de tarefas, responsabilidades e missões dentro de sua jornada de trabalho, sem a devida contraprestação suplementar desses serviços – tarefas essas, muitas vezes, não inclusas no seu contrato inicial de trabalho – desvirtuando-se funções e objetivos para o qual foi contratado.

No setor bancário, por exemplo, muitos empregados públicos – sobretudo os mais antigos – tem sido submetidos a desvios de funções e missões que não estão descritos no seu edital específico de concurso público. É o caso, por exemplo, de muitos funcionários antigos do Banco do Brasil S.A. que – judicialmente ou administrativamente – se negam a vender produtos e serviços, alegando que – em seu edital de contratação – não constava esse rol de atribuições, ou seja, ser bancário e ser, ainda, vendedor nato, de produtos e serviços do banco, o que em tese, gera, de fato, acumulo de funções e de sobrecarga de trabalho, características da intensidade de trabalho que também geram estresse, preocupações e síndromes do pânico em se atingir ou não essa meta de vendas – e ainda atender clientes - no final do dia, o que representa um quadro negativo das instituições bancárias, em geral, para a sustentabilidade no trabalho.

Segundo matéria jornalística digital veiculada no site ora denominado de “Causa operária” - uma organização social sem fins lucrativos na defesa dos direitos bancários – afirma que em fevereiro de 2018, a referida instituição financeira – por meio de sua gestão – teria obrigado funcionários que desempenham a função de caixa a, ao mesmo tempo, venderem produtos e serviços bancários, em pleno atendimento de compensação que exige atenção absoluta, conforme se depreende da notícia abaixo:

> As chefias das agências do Banco do Brasil, por determinação da direção golpista do banco, estão obrigando os trabalhadores que exercem a função de caixa a vender produtos através de ameaças. Os caixa estão sendo submetidos a um regime de escravidão na s agências, além de ter que enfrentar filas intermináveis devido à falta de pessoal – o BB reduziu recentemente o quadro funcional da

> empresa colocando para fora cerca de 10 mil trabalhadores – estão sendo obrigados a interromper o atendimento dos clientes nas filas para vender produtos, tais como CDC (crédito direto ao consumidor), produtos de capitalização, seguros, cartões de crédito, etc., e com isso vem gerando revolta dos clientes que estão na fila para serem atendidos pelo caixa, já que o número de caixa atendendo é muito reduzido. (CAUSA OPERÁRA, 2018).

A Gestão Sustentável não se coaduna com práticas de exploração, controle rigoroso e cobrança intensiva – próprias da Gestão por stress. De fato, se as informações do caso concreto acima estabelecido forem verdadeiras, a instituição financeira não estará cumprindo seus valores éticos e morais para qual se responsabilizou em sua Carta de Responsabilidade Socioambiental. Entretanto, é preciso asseverar que, uma instituição financeira não pode ser taxada como agressiva aos direitos dos trabalhadores pela ação isolada de um ou mais gestor descomprometido e não alinhado com o Espírito Público do Banco. Nesse sentido, de acordo com a Política de Relacionamento com Fornecedores, ao Código de Ética e às Normas de conduta do Banco, veiculadas em meio digital e disponíveis à todos os usuários e clientes – e aplicáveis aos gerentes e demais supervisores, enquanto funcionários do banco:

> Constituem-se deveres irrenunciáveis dos funcionários do Banco do Brasil envolvidos em processo de relacionamento com fornecedores (processo licitatório, negociação e administração de contratos, gestão de fornecedores, usuário dos serviços, destinatários dos bens, etc.): efetuar o procedimento de compra e/ou contratação de produtos e serviços em consonância com as disposições legais, critérios de sustentabilidade e observância ao Código de Ética do Banco. (BANCO DO BRASIL, 2018).

Veja-se que a política de gestão do banco, pelo menos formalmente, é pautada nos princípios da Gestão Sustentável e nas premissas de proteção à saúde do trabalhador e na transparência contratual em suas relações com fornecedores, usuários, clientes e trabalhadores, quando faz referência, expressa, à Sustentabilidade em suas relações negociais, na sua carta de intenções corporativas, quanto à ética e quanto à cidadania, que foram oportunamente debatido neste trabalho.

De fato, as prorrogações intermináveis de trabalho – que retiram o tempo de convivência do trabalhador com sua família e amigos, expõem o trabalhador ao estresse excessivo e condições adversas e de contingência física e psicológica – estão ligadas a alguns fatores específicos, dentre os quais podemos elencar as “horas trabalhadas, ritmo, acúmulo de tarefas, flexibilidade, entre outras categorias” (PINA E STOTZ, 2014, p.828), que, discorreremos a seguir.

É corriqueiro, também, nos estabelecimentos bancários, a instituição de metas por desempenho e por resultados para um grupo de funcionários ou para um determinado

empregado em específico, o que é algo normal em se tratando de Corporações empresariais que presam pela saúde financeira e pelo lucro a seus acionistas. Ocorre que, para atingir as metas – muitas vezes inalcançáveis - o funcionário aumenta freneticamente seu ritmo de trabalho para, ao mesmo tempo, ter que atender eficientemente os clientes e, ao mesmo tempo, estar atento às normas legais e instruções internas e, concomitantemente, precisando oferecer produtos e serviços, no meio das negociações e das consultas e perguntas feita pela cliente dentro do atendimento, e isso é feito sem nenhum incentivo financeiro extra decorrente da venda destes produtos, sem nenhuma participação nas vendas do Empregador e – as vezes – apenas atrelado a uma pequena promessa de pagamento nas participações em lucros e resultados do banco – PLR.

Grande parte dos gestores nas instituições financeiras – também pressionados por supervisores e diretores de sua Superintendência – transferem, aos empregados do banco, os riscos do empreendimento financeiro, os explorando em quantidade de tarefas exorbitantes e em medidas menores de tempo, expropriando sua força de trabalho sem uma contraprestação justa e distributiva de lucros e resultados, enfraquecendo a capacidade laborativa de resistência do bancário com violações graves à sua integridade física e mental – caracteres da Gestão por stress - vista como um "instrumento de gestão para manter a pressão permanente sobre os trabalhadores" " (PINA E STOTZ, 2014, p.828).

Nas instituições financeiras e bancárias, de um modo geral, é frequente a prorrogação de jornada entre os empregados, efetivada – pelos superiores hierárquicos - sem planejamento, sem diálogo com os funcionários e sem justificativa para tal, em virtude da baixa contratação de novos postos de trabalho, do aumento de demandas de atendimento, ocorridas pela complexidade dos produtos e serviços bancários, não absolvidas pelos canais alternativos e eletrônicos de atendimento e, também, pela falta de planejamento estratégico, divisão justa de tarefas e não capacitação dos funcionários.

Segundo o juiz do trabalho, Silva (2013) – discorrendo sobre aumento da ritmicidade na jornada- em matéria jornalística digital, veiculada no site DOM TOTAL, verifica-se que:

> (...) a principal causa das doenças e acidentes de trabalho é a jornada exaustiva. O trabalhador não é máquina, precisa de tempo para descansar e também de tempo livre para se constituir como pessoa, conviver com amigos e familiares, estudar, enfim, tempo para dispor da maneira que quiser. (...) extensas jornadas, sem pausas adequadas e com a ritmicidade que alguns setores exigem, realmente são uma das causas do aumento vertiginoso das estatísticas da sinistralidade laboral. a jornada exaustiva nem sempre é ditada pelo aumento do número de horas trabalhadas. Se há aumento da ritimicidade e da produtividade, há também aumento indireto da jornada de trabalho (SILVA, 2013).

Uma das diretrizes da Gestão Sustentável é justamente o planejamento estratégico das tarefas de trabalho – com divisão justa, equânime e controlada – entre todos os empregados, para que uns não sejam submetidos a jornadas exaustivas e outros sejam liberados mais cedo ou terminem sua jornada sem qualquer prorrogação quando a natureza, complexidade, demanda e necessidade do serviço o exigirem. Mas infelizmente, as pressões diárias dos superiores hierárquicos, a gestão e implantação do clima organizado e regido pelo stress, dominação e rigor excessivo, acabam por prejudicar o quadro de prorrogação das jornadas, e é esse ritmo intenso, controle e pressão excessivas – típicas de um poder gerencial descontrolado e autoritário – que se traduzem em práticas contraditórias e iníquas que caracterizam os cernes do capitalismo e da busca incessante pelo lucro.

Nesse sentido, quando o trabalhador é exposto a jornadas de trabalho que o fazem a "viver praticamente dentro da empresa", a restrição de uma vida social e familiar e, também, a falta de práticas de esporte e lazer, aumentam, consideravelmente, o nível de estresse, o medo, a depressão e o isolamento social decorrentes das pressões diárias por metas, aliadas a essa jornada não planejada e exaustiva.

De acordo com pesquisa realizada pelo Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região – CUT com 5 mil trabalhadores do ramo bancário entre Maio/2016 a Abril de 2017, veiculada no site eletrônico da instituição e com assinatura de Neiva Ribeiro (2017), constatou-se que:

> (...) 47% disseram que já trabalhou doente, 48% conhecem alguém que já trabalhou doente. Nesse levantamento, 35% dos bancários que já se afastaram do trabalho, 39% desse total disse ter doenças relacionadas ao trabalho (1.894 pessoas), 56% já se afastou e algumas delas ficaram mais de 15 dias afastadas pelo INSS. (...) 80% dessas doenças são relacionadas ao trabalho, são subnotificadas e a gente percebe que o adoecimento na categoria bancária é muito alto. Isso a gente observa que está relacionado à organização do trabalho, a cobrança de metas, a pressão por resultados e, agora de certo, essa instabilidade que a gente vive, com a terceirização, com o trabalho digital, com os PDV's (RIBEIRO, 2017).

Corroborando com essa pesquisa, Nunes (2017), diretora sindical, em matéria veiculada no Site do Sindicato dos Bancários do Maranhão, que aponta dados relacionados ao estresse no meio ambiente do trabalho com dados alarmantes, alerta para o aumento de casos de utilização diária de antidepressivos, remédios para o sono e estabilizantes do humor, por bancários, em virtude da Gestão do stress perpetrada por muitos administradores e gerentes das instituições financeiras, aliadas ao medo de demissões, descomissionamentos, rebaixamentos, remoções e outras pressões que esses trabalhadores sentem diariamente. Segundo a diretora:

> Dentre os trabalhadores acometidos por esses transtornos estão os bancários, por laborarem em ambiente extremamente estressante, se tornando uma das principais vítimas. A cobrança excessiva de metas, o assédio moral por parte dos superiores, a relação muitas vezes nada amistosa com o cliente, todos esses fatores podem ser considerados determinantes para uma crise. Enquanto nas instituições privadas os bancários são obrigados a atingir metas cada vez maiores, nos bancos públicos eles são ameaçados com a perda de cargos e comissões (NUNES, 2017).

A Administração por Stress – pautada na dominação, na pressão diária por metas e no assédio moral- contribui para o agravamento deste quadro, pois o trabalhador desempenha suas tarefas diárias – que já são enormes frente a contraprestação ínfima de salário – pensando nas metas, na quantidade de clientes e compensações que o mesmo deve auferir até o final do expediente.

Além disso, as chamadas – reuniões de avaliação – que são na verdade espaços onde se expõe negativamente a imagem daqueles trabalhadores que não conseguiram atingir seus resultados propostos pelo Empregador, contribuem para aumento do stress, para a rivalidade e hostilidade de uns com os outros, se não for conduzida com humanidade, conciliação e ponderação. Ainda com relação à gestão por stress, que implanta na mente dos trabalhadores o fantasma da retaliação, da perseguição e do rebaixamento pelo não cumprimento das mesmas – apesar do esforço, comprometimento e engajamento desses trabalhadores para o atingimento dos resultados – verifica-se abaixo algumas premissas dessa gestão desigual e avassaladora dos direitos dos trabalhadores do ramo financeiro, perpetrada por muitos administradores e supervisores no âmbito das agências bancárias em geral:

> A definição de metas para alcance pelos trabalhadores se tornou um poderoso instrumento de gestão. (...) as metas adicionam *um valor de estresse* no trabalho, notadamente por sua vinculação à PLR. (...) mantendo a pressão para comprometer os operários com as metas. Sendo o estresse como lógica gerencial, estrutura e que orienta as práticas implicadas no desempenho. (...) o distanciamento do trabalhador em relação à gestão por estresse e suas implicações na saúde expressam contradições do processo de intensificação do trabalho (" (PINA E STOTZ, 2014, p.835 a 837).

A Gestão por Stress – que milita contra as diretrizes da Gestão Sustentável – é caracterizada por algumas atitudes, arbitrárias e injustas, que o Empregador, na maioria das empresas deste ramo, pratica, diariamente, em abuso de seu poder de comando e em face dos trabalhadores hipossuficientes e carentes de proteção jurídica, na busca incessante pela lucratividade em franco desrespeito à integridade física e mental do trabalhador.

Dentre elas, podemos apontar o rigor e a cobrança, excessivos, que impõem medo e constrangimento ao trabalhador (quando, por exemplo, o empregado é cobrado de hora em hora por seus gerentes, às vezes, de forma grosseira e impetuosa ou monitorado, veementemente, por sistemas de controle de vendas – e, também, até exposto a

humilhações perante seus colegas de trabalhos e outros superiores em reuniões “de rede”. Além disso, existem casos em que o bancário, quando não consegue vender, é taxado, entre os gerentes, como inútil, improdutivo ou que “enrola demais”, sem perceber as condições injustas que aquele trabalhador é submetido diariamente.

O Assédio Moral – tema complexo e presente na maioria dos contratos de trabalho do ramo bancário - acontece quando o trabalhador é submetido a todos os tipos de perseguições e vigilâncias ostensivas de seus atos, em completo abuso às prerrogativas de comando, mando e gestão, próprias do contrato de trabalho. Com relação à tratativa do tema relacionado ao assédio moral no âmbito dos tribunais podemos percebemos seus contornos:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. SITUAÇÕES HUMILHANTES E CONSTRANGEDORAS VIVIDAS PELOS EMPREGADOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. DESPROVIMENTO. À autora cabia provar o dano moral alegado, ônus do qual, segundo o v. acórdão regional, se desincumbiu, eis que restou comprovado, principalmente, diante da prova testemunhal produzida, que a empregada era assediada por superior, por meio de condutas abusivas e atentatórias a sua dignidade. Caracterizada a humilhação e constrimengo, face o assédio moral, inafastável o óbice da Súmula 126/TST. Agravo desprovido.
>
> À autora cabia provar o dano moral alegado, ônus do qual, segundo o v. acórdão regional, se desincumbiu, eis que restou comprovado, principalmente, diante da prova testemunhal produzida, que a empregada era assediada por superior, por meio de condutas abusivas e atentatórias, feriram a dignidade da trabalhadora. E que restaram caracterizadas situações humilhantes e constrangedoras - assédio moral vertical- vividas pelos empregados no meio ambiente do trabalho.
>
> TST-AIRR-1293/2007-007-04-40.4. Rel. Aloysio Corrêa. Data do julgamento: 15/04/2009.

Existe, no âmbito das instituições bancárias, a implantação de uma cultura que preza pela alta competitividade entre os funcionários, que são classificados em equipes, (onde diariamente empregados demonstram para os seus superiores – até como forma de manutenção de suas comissões ou emprego - e colegas, que estão vendendo e atendendo mais do que outrem, absorvendo a ideia, devastadora, de que precisam fazer isso cada vez mais,, e melhor, e que merecem, com isso, um reconhecimento maior que os outros – gerando um clima de egoísmo, individualismo e competividade negativa, cabendo ao Gestor – no respeito à sustentabilidade do clima no trabalho - gerenciar esses conflitos, promovendo igualdade e justiça, também, na distribuição e no atingimento das metas e resultados.

O grande volume de trabalho, o acúmulo de responsabilidades, e os desvio de funções e a busca, incessante, pelo perfeccionismo nas tarefas executadas, aumentam os

casos de estresse no trabalho. E o estresse, é de fato, decorrência e efeito negativo de uma Gestão desregrada da jornada de trabalho. Pessoas e gestores estressados e agressivos produzem trabalhadores estressados e angustiados, além disso, os casos de mau relacionamento, assédios e discórdias, também contribuem para que a Gestão por stress seja crescente na empresa. Outros fatores, também, contribuem com o estresse no trabalho e com relação a isso, convém lembrar que:

> (...) estudos revelam que o *stress* excessivo interfere com o raciocínio lógico, a memória e a habilidade de decisão, de modo que torna-se de grande importância a adoção de medidas de prevenção do *stress*, a fim de que e a busca pelos resultados positivos no trabalho, seja superada pelas condições malignas em que é exigido o esforço da produção. De fato, as tarefas e as metas do trabalho, assim entendidos como obstáculos que o trabalhador deve superar, a fim de chegar ao que se espera obter do trabalho, devem ser vistos como uma fonte espiritual positiva, na medida em que enrijecem a energia psicológica e redobram a disposição física do trabalhador (MOTHÉ, 2006, p.10).

Inúmeras demandas judiciais também são registradas, em todos os tribunais do trabalho no Brasil, envolvendo, em seu bojo, a temática do estresse emocional, de indenizações e reintegrações, em virtude de demissões injustas decorrentes de inaptidão ou insuficiência do trabalhador causados pelo stress e não levados em consideração pelo empregador no ato demissional, ou para os casos de afastamento e licenciamento, em virtude de acidente de trabalho, provocados ou impulsionados pelo stress, causados pelo empregador, como se depreende do julgado explicitado abaixo:

> ACIDENTE DE TRABALHO. REINTEGRAÇÃO. "STRESS EMOCIONAL". IMPOSSÍVEL A REINTEGRAÇÃO DE TRABALHADORA, COM BASE NO ARTIGO 118 DA LEI Nº 8213/91, QUE ALEGA ESTAR ACOMETIDA DE "STRESS EMOCIONAL" PROVOCADO POR SEU AMBIENTE DE TRABALHO, O QUE CARACTERIZARIA O ACIDENTE DE TRABALHO, DESDE QUE TAL ASSERTIVA NÃO ESTEJA ACOMPANHADA DE PROVA TÉCNICA (LAUDO MÉDICO)CONCLUSIVO QUANTO AO NEXO CAUSAL ENTRE O "STRESS" E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO." (TRT 2º Região, Relatora: Maria Elisabeth Pinto Ferraz Lus, Data de Julgamento: 26/09/1996)

Uma outra premissa essencial, para que se consiga uma verdadeira Gestão Sustentável da jornada de trabalho, é a implantação, no âmbito das organizações empresariais, de práticas que conduzam a Qualidade de Vida no Trabalho, que seriam um conjunto de ações, boas práticas e atitudes gerenciais que conduzem os colaboradores a um patamar de saúde elevada através de mudanças comportamentais quanto a hábitos alimentares, a atividades físicas, ao consumo regular de água e a atitudes ergométricas adequadas e seguras, a serem inseridas, enquanto práticas diárias, quando do labor pelos colaboradores, com o objetivo primordial de melhorar o clima organizacional, diminuir as doenças ocupacionais e se atingir o bem-estar no trabalho.

Para isso, fazem-se necessárias algumas boas práticas em gestão, dentre elas: **a) a divisão justa e igualitária do trabalho** – isso significa que as tarefas, rotinas e distribuição de atribuições devem ser compatíveis com a capacidade de cada trabalhador, respeitando-se suas limitações e particularidades, além de se evitar, sempre que possível, o acumulo de tarefas para apenas um ou alguns funcionários em detrimento de outros, evitando-se os desvios de funções que fragilizam e não remuneram o trabalhador, de forma justa, pelos serviços efetivamente prestados; **b) melhoramento das condições estruturais da empresa** – o ambiente de trabalho deve contar com padrões mínimos de higiene, saúde, segurança e operabilidade, para que os riscos e condições adversas sejam evitados; **c) relações de trabalho saudáveis** – a alteridade, cordialidade, respeito, ética e valorização precisam ser implantados e promovidos na cultura organizacional da empresa, evitando-se, com isso, discriminações, desrespeitos, assédios e condutas que possam agredir a dignidade e saúde do trabalhador, bem como contribuir para o aumento de demandas judiciais e condenações ao Empregador, que poderiam ser evitadas com um clima preventivo de conflitos. Além disso, segundo Carneiro e Ferreira (2007), a qualidade de vida no trabalho melhora, quando o gestor:

> Estimula a autonomia e a delegação de poderes, para que os analistas possam tomar decisões na ausência de seus chefes, revendo regras e procedimentos para diminuir o retrabalho e superar obstáculos burocráticos ou de hierarquia. Corrige os problemas que provocam o desconforto físico-ambiental (ruído, iluminação, temperatura, equipamentos, mobiliário). Supre as áreas carentes de pessoal (abrir processos seletivos) (CARNEIRO E FERREIRA, 2007, p. 145).

No quadro esquemático abaixo, de forma exemplificativa, apresentamos um resumo das Diretrizes Gerais de Gestão Sustentável do Trabalho, delineadas ao longo desta pesquisa, com seus respectivos fundamentos jurídicos (doutrinários, jurisprudenciais e principiológicos) que embasam a diretriz norteadora e os impactos da Reforma Trabalhista para a gestão sustentável dos contratos de trabalho e de jornada no Banco do Brasil S.A.

Quadro Sinóptico I: Diretrizes Gerais da Gestão Sustentável do Trabalho no Banco do Brasil S.A. e os Impactos da Reforma Trabalhista.

Diretrizes de Gestão Sustentável	**Fundamento jurídico que norteia a diretriz de sustentabilidade**	**Fato ou documento que comprove o atendimento à diretriz de sustentabilidade pela instituição financeira**	**Impactos da Reforma Trabalhista para a Gestão Sustentável**
O controle, efetivo e real, da jornada de trabalho e a existência de sistemas e mecanismos (eletrônicos ou mecânicos) eficientes de administração, de fatos relacionados à vida laboral e à duração do trabalho.	Controle e limitação de jornada – artigo 7º, XIII da CRFB/88. Instituição da obrigatoriedade do controle de jornada de trabalho - artigo 74, § 2º da CLT Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego MTE nº 1510 de 21 de agosto de 2009 que regulamenta o controle de jornada. Portaria de nº 3626/1991 do MTE que determina diretrizes gerais de controle de jornada.	O Sistema de Informações do Banco do Brasil S.A. – SISBB. A existência de Normas e Procedimentos de atuação do Banco do Brasil, ICVM 505, artigo 4º, §7º quanto ao relacionamento com seus empregados, no que tange à gestão da jornada de trabalho. Intranet BB, mecanismo de controle suplementar da jornada de trabalho. Plataforma GAM, aplicativo e mecanismo móvel de administração e gestão de pessoas do Banco do Brasil.	Caberá, ao empregado, comprovar, no bojo da reclamatória trabalhista, as horas extras realizadas, não registradas e não quitadas pelo Empregador advindas de divergências ou omissões de registro da jornada de trabalho nos sistemas eletrônicos de gestão da jornada, gerando, com isso, o fim da inversão automática do ônus da prova em benefício do trabalhador hipossuficiente (artigo 790, §3º e 4º; 790-B, caput e §4º da CLT) que deverá arcar com a incumbência de comprovar, totalmente, a existência de seu direito. O trabalhador poderá ser condenado ao pagamento de honorários advocatícios, condenado em custas processuais ou nos horários periciais, dos pedidos em que sucumbiu, com possibilidade de desconto dessas taxas de suas verbas alimentares conquistadas ao longo do processo, causando redução do alcance do princípio da hipossuficiência no processo do trabalho. O artigo 59 da CLT, §5, permite que a prática de banco de horas, com jornada que supera o limite constitucional, seja acordado individualmente, mediante compensação, sem o pagamento de horas extras, por acordo tácito ou escrito violando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e desconsiderando, pois, a contraprestação por horas extras e suplementares de trabalho. Violações ao benefício da justiça gratuita, previsto no artigo 5º, inciso LXXIV da CRFB/88.

A participação e o fortalecimento das entidades sindicais, nos processos de negociação por novas e melhores condições de trabalho e nos debates que envolvam, no âmbito da empresa, temas estratégicos relacionados à saúde e segurança no trabalho.	Princípio da defesa dos interesses e direitos da categoria profissional via entidade coletiva (artigo 8º, inciso II da CRFB/88). Artigo 5º, §2º e 7º, XXII da CRFB/88 – que impõem limites para a flexibilização de temas relacionados à saúde e segurança no trabalho. A conquista de direitos coletivos do trabalho previsto no artigo 7º, inciso XXVI da CRFB/88. Direito ao fomento da negociação coletiva, estabelecido no bojo das Convenções 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil.	O fortalecimento da Contribuição Negocial dos Sindicatos em Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelo Banco do Brasil (FENABAN) e pela CONTRAF – cláusula 5ª da Convenção Coletiva de Trabalho: exercício 2018-2020.	Os temas estratégicos do contrato de trabalho, que impactam diretamente a saúde do trabalhador, como os relacionados à duração do trabalho, poderão ser transacionados, flexibilizados e reduzidos via acordo individual ou coletivo (artigo 611-A da CLT), sem levar em consideração as limitações físicas e mentais do trabalhador e a importância das entidades sindicais na proteção deste direito, colocando, portanto, a prorrogação de jornada como regra nos contratos de trabalho. A desvinculação da jornada de trabalho das medidas de saúde e segurança do trabalho, com o objetivo de autorizar a livre negociação de jornada e de intervalo para o descanso. O fim da obrigatoriedade do imposto sindical (artigo 545 a 602 da CLT) que, supostamente, enfraquece o custeio geral dos serviços disponibilizados ao trabalhador, associado ou não, (assistência jurídica, integral e gratuita) nas demandas e conflitos trabalhistas.
As alterações na legislação do trabalho e em suas condições gerais, deverão ser travadas observando-se a integração, participação e organicidade de todos os sujeitos envolvidos em sua tramitação, permitindo-se, apenas, a discussão que levem a novas e melhores condições de trabalho.	Limitações materiais nas negociações relacionadas à jornada de trabalho, previstas no artigo 5º, §2º e 7º, inciso XII da CRFB/88. Princípio da Justiça Social, previsto no artigo 3º, inciso I e III e 170, inciso III e VIII da CRFB/88. Convenções 98, 151 e 154 da OIT que garantem a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei.	Programa de Expansão do Banco do Brasil, ora denominado BB 2.0, que contribuiu para a ampliação da rede de agências, para a contratação de mais postos de trabalho e para a reestruturação das carreiras dos empregados e da ambientação da agência, fazendo com que se contrate mais trabalhadores e sem evitem mais horas extras ao empregados da ativa.	Nunes Delgado (2018), Delgado (2018), Carvalho (2017) Cassar (2017), apontam para o fato de que o processo de discussão, proposição e aprovação da Reforma Trabalhista não contaram com participação direta dos empregadores, trabalhadores, setor público, sistemas de instituições de justiça e da sociedade em geral que propusessem, com isso, alterações razoáveis e mais benéficas à classe trabalhadora.
Acordos coletivos, quanto à duração do trabalho, devem ser feitos de forma democrática, planejada,	Artigo 7º, inciso XIII da CRFB/88 que estabelece os limites e a validade dos acordos	Fortalecimento da Contribuição Negocial dos Sindicatos em Convenção Coletiva de	Exclui-se a obrigatoriedade de que o acordo individual, quanto à prorrogação da jornada de trabalho, seja escrito.

transparente, com participação direta dos atores sociais envolvidos, levando em consideração, nessas tratativas, as limitações físicas do trabalhador, com assistência dos sistemas de instituição de justiça e dos órgãos de fiscalização do trabalho.	de prorrogação de jornada, via entidade coletiva.	Trabalho firmada pelo Banco do Brasil (FENABAN) e pela CONTRAF – cláusula 5ª da Convenção Coletiva de Trabalho: exercício 2018-2020.	Exige-se, agora, tão somente, um simples acordo verbal entre empregado e empregador nas prorrogações de jornada, gerando informalidade e insegurança jurídica desses acordos (artigo 59 da CLT). A exclusão total da submissão desses acordos de prorrogação ao Ministério do Trabalho e Emprego. (artigo 60, parágrafo único, CLT), gerando, com isso, a falta de fiscalização das situações gravosas à saúde e segurança do trabalho, por acordos gerais, amplos e irrestritos de prorrogação. Ampla flexibilização da jornada de trabalho por negociação coletiva (duração do trabalho, banco de horas e intervalo intrajornada) que, antes, eram tidos como temas absolutamente indisponíveis por estarem relacionados a matérias de ordem pública (Saúde e Segurança do Trabalho – STF RE 590415/SC).
As normas sobre a duração do trabalho, por estarem ligadas ao direito à vida, à saúde e dignidade humana, assumem um viés social de caráter público. Portanto, as negociações travadas entre Empregado e Empregador devem ser regidas pela alteridade, condição mais benéfica e boa-fé, respeitando-se, ainda, as disposições internacionais, constitucionais e legais de proteção e defesa do trabalho digno.	Direitos fundamentais relacionados ao trabalho, cláusulas pétreas implícitas (artigo 60, §4º, IV). O direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, inciso XXII da CRFB/88). A indisponibilidade absoluta quanto à flexibilizações de normas de saúde e segurança do trabalho (RE 590.415/SC – STF).	O item 26, 29 e 38 do Código de Ética e de Normas de Conduta do Banco do Brasil determinam que os gestores se comprometam a trabalhar respeitando as leis e as demais normas do ordenamento jurídico brasileiro, prezando sempre pela civilidade e ética. Além disso, assumem o compromisso de implementação de políticas, projetos e programas socioeconômicos voltados para o desenvolvimento sustentável do país. Protocolo para prevenção de conflitos no ambiente de trabalho – cláusula 58 da Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelo BB (FENABAN) e CONTRAF: exercício 2016-2018.	Minimização, desvirtuação e descaracterização de normas sobre a duração do trabalho (artigo 611-B, parágrafo único da CLT), provocando, com isso, a relativização de direitos fundamentais, antes indisponíveis. O afastamento do regime constitucional do emprego, previsto no artigo 7º, inciso I, da CRFB/88 pelo só cumprimento de formalidades legais do trabalhador autônomo (artigo 442-B da CLT), gerando instabilidade e redução no feixe de direitos trabalhistas. Dispensa de licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (artigo 60 da CLT, parágrafo único), abrindo-se espaço para que Empregador cometa iniquidades sociais na área da saúde laboral, em razão da inexistência de fiscalização dos sistemas de instituição de justiça. Prevalência das normas negociais sobre as normas constitucionais e legais de proteção ao trabalho – o negociado sobre o legislado, em toda e qualquer situações, inclusive para renúncia, extinção ou redução de

			direitos relacionados à duração do trabalho, sem a correspondente contraprestação (artigo 611-A da CLT).
Concessão de repousos e intervalos regulares e suficientes para a eliminação das toxinas advindas do trabalho, bem como a promoção da segurança alimentar e nutricional do trabalhador.	Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, ratificado pelo Brasil – artigo 7º, alínea d. Caráter de supralegalidade das normas sobre duração do trabalho, por estarem relacionadas aos direitos humanos (STF ADI 1675-1 DF). Artigo 14 da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948.	Pactos coletivos sobre saúde no trabalho que dispõe sobre CIPA, Exames Médicos Específicos para além dos periódicos, política sobre AIDS, Programa Retorno ao Trabalho (para os trabalhadores acometidos por doenças profissionais) – cláusulas 41 a 418 da Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelo BB (FENABAN) e CONTRAF: exercício 2016-2018.	A possibilidade de redução do repouso ou intervalo para jornadas de mais de 6 horas diárias, de 1 hora para, apenas, 30 minutos conforme disposição do artigo 611-A da CLT, fazendo com que o trabalhador não tenha tempo suficiente para repor suas energias, estando suscetível à estados de fadiga e estresse ocupacional, decorrentes da não eliminação de toxinas no organismo.
Todo trabalhador precisa ser remunerado de forma justa. Portanto, todas as horas trabalhadas ou à disposição do Empregador, precisam ser remuneradas de forma justa, proporcional e equitativa.	Garantia de remuneração justa pelas horas *in intinere* pelo artigo 58, §2º e §3º da CLT. Artigo 23, item 3 da Declaração Universal dos Direitos Humanos que trata da justa remuneração e de condições mais justas de trabalho.	O Banco se submeteu à regulamentação infraconstitucional mais gravosa no que tange ao pagamento de horas *in intinere.* Disponibilização de Ajuda de Custo Noturno para deslocamento noturno dos bancários que laborem em câmaras internas de compensação – Cláusula 20 da Convenção Coletiva de Trabalho – FENABAN e CONTRAF: exercício 2016-2018.	Não contabilização, como tempo à disposição do Empregador, pelo tempo de deslocamento de casa/trabalho/casa em lugares de difícil acesso ou não servido por transporte público (artigo 58 da CLT).
A corporificação de um Código de Ética que preze pelo respeito à diversidade, boa-fé, honestidade, transparência, por uma visão holística e pela valorização do trabalhador.	Decreto de nº 1171 de 22 de junho de 1994 que determina a obrigação, no âmbito da administração pública, da criação de Códigos de Ética que regerão as relações institucionais e empregatícias, de acordo com padrões deontológicos previstos no inciso de I a XIII do aludido decreto.	Código de Ética e Normas de Conduta do Banco do Brasil. Protocolo para prevenção de conflitos no ambiente de trabalho – cláusula 58 da Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelo BB (FENABAN) e CONTRAF: exercício 2016-2018.	A permissão de livre estipulação das condições de trabalho, entre as partes interessadas, no âmbito do contrato de trabalho, em qualquer hipótese e situação, desconsiderando-se a hipossuficiência do trabalhador, bem como a existência de eventuais vícios de consentimento que maculam frontalmente a função social e ética dos contratos de trabalho. Não há normas que preveem explicitamente a questão da ética nas negociações individuais ou coletivas ou que estimulem o princípio da boa

			fé nas tratativas individuais e coletivas.
A existência de planos de previdência saudáveis e sustentáveis que garantam segurança no acesso a benefícios previdenciários dos empregados da empresa e de seus dependentes.	Direito à previdência – artigo 6º da CRFB/88. Direito ao regime complementar de previdência – artigo 202 da CRFB/88.	A existência da PREVI – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil.	Normas sobre saúde e segurança do trabalho não poderão ser objeto de livre negociação individual ou coletiva. Com a Reforma, normas sobre saúde, higiene e segurança no trabalho poderão ser flexibilizadas, inclusive no que tange à regularidade dos exames periódicos em prejuízo do direito à saúde do trabalhador.
A criação, implementação e avaliação, no âmbito da empresa, de Políticas de Qualidade de Vida no Trabalho que garantam, efetivamente, o Direito à Saúde dos trabalhadores.	Direito ao meio ambiente do trabalho saudável e sustentável – artigo 225, caput da CRFB/88. Direito à redução dos riscos no meio ambiente do trabalho – artigo 7º, inciso XXII e XXIII da CRFB/88. Direito à proteção do meio ambiente do trabalho, por meio de normas de saúde pública – artigo 200 da CRFB/88. Direito à valorização do trabalho humano – artigo 170, caput, da CRFB/88.	A existência da Verba de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT que garante auxílio financeiro em academias, centros de saúde e para o fortalecimento de práticas de ginástica laboral. A Carta de Princípios e Diretrizes de Atuação do Banco do Brasil. Proibição do Monitoramento ostensivo e individual de resultados e alcance de metas, bem como de cobranças por metas, via telefone, mensagens de texto e por redes sociais – cláusula 38 da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o BB (FENABAN) e CONTRAF: exercício 2016-2018.	Imposição de prevalência das normas negociais sobre as normas constitucionais e legais de proteção ao trabalho – o negociado sobre o legislado – em toda e qualquer matéria, inclusive as relacionadas à saúde e segurança do trabalho, ainda que restritivas ou sem correlata compensação ao trabalhador – artigo 611-B da CLT. Transferência para o empregado dos custos ou riscos da atividade econômica pelas doenças e acidentes do trabalho – artigo 75-D e 75-E que trazem, em seu bojo, situação mais gravosa e instável ao trabalhador em ambientes insalubres ou perigosos. Transferência do ônus da atividade econômica para o empregado em matéria de saúde e segurança do trabalho – artigo 75-E da CLT em afronta ao princípio da alteridade do contrato de trabalho. Responsabilidade, única e exclusiva, do empregado pela higienização de seu uniforme. Antes caberia ao Empregador o custo desta atividade – artigo 456-A, parágrafo único da CLT.
Formação cultural e multilateral dos empregados, por meio de programas, contratos e convênios firmados entre o Empregador e o Setor Público.	Direito à valorização do trabalho humano – artigo 170, caput, da CRFB/88. Direito à ordem constitucional cultural – artigo 5º, inciso IX; 23, inciso III, letra a e inciso V; 24, incisos VII e IX e 205 e 217, todos da CRFB/88.	Adesão, em 01 de Janeiro de 2014, ao Programa de Incentivo à Cultura e ao Cartão do Vale Cultura – instituído pela Lei 12761/2012.	As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo como auxílios, diárias, prêmios e abonos, não integrarão a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho, ainda que acordo ou convenção coletiva digam o contrário, revelando-se norma mais restritiva ao trabalhador, pois, anteriormente, via acordo ou convenção coletiva os auxílios e ajudas de custo que incentivem a formação cultural do trabalhador (como o Vale Cultura) poderiam assumir o caráter de parcela salarial com repercussão nas demais verbas.

4.4 A gestão por Stress e as doenças ocupacionais do trabalho: causas e consequências para a saúde do trabalhador bancário

O processo de prorrogação da jornada de trabalho, desregrado e não planejado, gera um grave problema de saúde pública que a maioria dos trabalhadores do ramo financeiro, como bancários e economiários, assumem para si, causados por pressões, constrangimentos, cobranças e perseguições – que é o Estresse Ocupacional, uma doença que vem drenando a energia, a capacidade laborativa e a saúde mental de muitos profissionais, causando angústias, diminuições da produção, afastamentos e contribuindo para que os ideais da Sustentabilidade – como valorização do trabalhador, promoção da qualidade de vida e da saúde - não sejam, intencionalmente, observados no meio ambiente do trabalho.

Na verdade, a Gestão por Stress é o *modus operandi* antagônico da Gestão Sustentável, por estar associada à pressão gradativa e progressiva por metas e, também, pela vigilância ostensiva do Empregador, gerando, indubitavelmente, os constrangimentos, as perseguições pelo descumprimento dessas metas ou pelo lançamento, ostensivo e visível a todos, em listas negras, dos nomes dos profissionais chamados de “inúteis”, “enrolões” e improdutivos, atitudes estas, intencionais e integrante de um projeto devastador que o sistema capitalista opressor e desregrado impõe aos direitos e garantias trabalhistas: a exploração avassaladora da saúde e dignidade do trabalhador em detrimento do lucro dos acionistas e da saúde econômica da empresa.

No caso do bancário que exerce, na maioria das vezes, múltiplas funções, como as relacionadas ao atendimento ao público, aos serviços de caixa e de tesouraria, sem remuneração adequada e justa para isso. Além disso, constata-se, também, os desvios de funções constantes e à submissões e cobranças de terem que vender ou, na maioria dos casos, “empurrar”, ao cliente, os produtos e serviços disponibilizados pelo instituição financeira, para alimentar uma plataforma de negócios que atenda aos interesses exclusivamente lucrativos dos acionistas e de investidores. Nesse contexto, esse problema de saúde pública laboral é muito mais agressivo, rápido e avassalador da saúde e da capacidade laborativa do obreiro porque, o bancário, precisa gerenciar e atender uma fila enorme de clientes - pois a maioria das agências bancárias possuem déficits de postos efetivos de trabalho – e ter, ainda, total atenção aos normativos internos do banco e, ao mesmo tempo, possuírem a alma de vendedor, o que, incontestavelmente, causa a sobrecarga mental do trabalhador e o seu respectivo esgotamento físico.

Para Mothé (2006), o estresse ocupacional é um fator desencadeador de vários outros agravos, fazendo com que o trabalho deixe de ser algo prazeroso e digno, passando a ser, diariamente, conforme as pressões dos superiores hierárquicos, um eterno castigo e sofrimento do ser humano, violando princípios caros do ordenamento jurídico, como a dignidade da pessoa humana (artigo 1º da CRFB/88), valorização do trabalho (artigo 5º e 6º da CRFB/88) e o bem estar social.

As tensões do estresse – doença psicossomática e neurológica – dependem de como o trabalho é executado, das condições ambientais e, sobretudo, de determinantes de gestão. A gestão por stress surge no contexto do capitalismo desenfreado, da busca incessante pela lucratividade, pela maior produtividade e da busca de resultados cada vez maiores e em menor tempo. No caso do bancário, o mesmo – diariamente em reuniões e correios eletrônicos – é surpreendido com metas cada vez mais inatingíveis por seus superiores e, também, surpreendido por cobranças exorbitantes, num clima repleto de pressão, angústia e esgotamento corporal. E é nesse contexto que o trabalhador – com medo de perder o emprego, de sofrer represálias ou de ser tido, por seus colegas, como inapto – é que desenvolve esta tensão, preocupação e angústia interior que, outrora, denominamos de sintomas do Stress.

Nesse clima de pressão, de esgotamento físico e mental e de vigilância ostensiva – aliada a péssimas condições de trabalho – é que os hormônios da adrenalina e cortisol são produzidos de forma exacerbada, gerando influências negativas da saúde e abrindo portas de entradas para outras doenças, lesões físicas – como a LER, Tendinites e a Síndrome de Burnout - e psíquicas do obreiro. Inicialmente, segundo as lições de Mothé (2006), as principais causas do Estresse seriam o sentimento de opressão (muitas vezes causados pelos gerentes e supervisores, que acabam transferindo suas cobranças pessoais para o trabalhador, em prol de resultados rápidos de atingimento de metas, acabando por violar o princípio da Alteridade no Direito do Trabalho, pois os riscos do empreendimento são transferidos para o “lombo” do trabalhador), a baixa autoestima (que surge quando o próprio trabalhador se culpa por não corresponder às expectativas de seus superiores, cada vez mais agressivos e preocupados com as satisfações puramente econômicas de seus acionistas e investidores) e o medo do desemprego (por necessitar do salário para a subsistência de sua família e para isso, ter que se submeter aos desmandos diários que grande parte dos gestores financeiros executam, com maestria em detrimento da integridade do trabalhador).

Uma gestão, que não leva em consideração aspectos pessoais (necessidades, anseios e desejos), individuais (limitações físicas, por exemplo) e culturais (saberes e concepções) que cada trabalhador – enquanto sujeito detentor de um sistema de garantia de direitos trabalhistas e de saúde (bem estar social e pleno emprego) – tem em seu patrimônio jurídico, e que, ainda, sobrecarrega seus empregados com a execução de tarefas múltiplas e simultâneas, contribui com suas atitudes arbitrárias e desmedidas, para desencadear, por meio desta gestão, também, descontrolada e agressiva, o estresse e todas as demais anomalias advindas da gestão insustentável da jornada de trabalho.

É o caso, por exemplo, do trabalhador bancário que sempre se depara com o acúmulo de serviços e com pessoas em imensas filas – devido ao déficit de contratação de mais trabalhadores – precisando fazer, em virtude disso, inúmeras horas extras e, muitas vezes, exercendo outras funções de forma cumulativa e sem a devida remuneração para tal, o que gera crescentes demandas trabalhistas envolvendo temas como os de equiparação salarial e pagamento de diferenças decorrentes de desvios de funções.

O bancário precisa, muitas vezes, ter que atender tempestivamente todas as demandas do cliente, vender e as vezes “empurrar” produtos e serviços durante o atendimento, digitalizar e verificar a conformidade dos documentos apresentados, controlar – eletronicamente – as filas e o perfil do cliente que atende, baixar os atendimentos concluídos, solicitar confirmações com seus superiores e – aliado a esse conjunto inicial de tarefas – prestar contas de todas as suas ações, vendas e comandos, dados ao longo do dia, nas extensas e pesadas reuniões com colegas, equipes e superiores, reuniões estas, que mais causam stress do que ajudam a melhorar o clima organizacional, na maioria dos ambientes corporativos.

Portanto, quando o ambiente de trabalho é marcado por uma “execução pesada das tarefas, desequilíbrio nos repousos, alongamento de jornadas, rotinas repressoras da iniciativa” (MOTHÈ, 2006, p.2), significa que o mesmo está envenenado pelas imposições e marcas negativas da Gestão por estresse, que são aquelas caracterizadas por dar relevância ao cumprimento – desregrado e desumano – das metas em detrimento da saúde do trabalhador, ou seja, em busca de maior lucratividade para a empresa e em prol dos interesses exclusivamente, econômicos.

Para isso, o Empregador, extrai, do trabalhador, todo esforço e energia possíveis, e em tempo cada vez menor, para o completo atingimento dessas metas, sem levar em consideração que, ao final do dia exaustivo de trabalho, o empregado está totalmente

cansado, angustiado, esgotado, comprometido em sua saúde, suscetível a lesões físicas e mentais. Entretanto, para a maioria dos gestores, não importaria, porque a lógica do mercado e do sistema é a exploração do homem pelo homem desde que a lucratividade seja plenamente alcançada, não importando os meios, não importando as marcas, doenças e traumas que o trabalhador levar sob seus ombros. Importaria, sim, substituí-lo quando o mesmo não servisse mais aos desígnios econômicos da empresa.

Uma das premissas essenciais da Gestão Sustentável do Trabalho – que pode servir de combate a algumas iniquidades sociais no ambiente laboral, apontadas acima - é a horizontalização diretiva das decisões em que trabalhadores e empregadores – de forma transparente, acessível e humana – podem, dentro da empresa, dialogarem, planejarem suas ações e implementarem medidas, criadas, estas, de forma conjunta e sinérgica, em contraposição às tradicionais imposições do superior hierárquico em face do trabalhador – inferiorizado e sem dignidade.

A horizontalização significa que todas as decisões estratégicas e essenciais para o bom desemprenho da empresa sejam, sempre, socializadas a todos os trabalhadores e que, desta forma, o mesmo seja inserido nos espaços de decisões dos rumos do empreendimento, em contraposição à lógica do capitalismo que determina que o trabalhador deva apenas estar restrito à suas atribuições sem perguntar sobre nada ou ninguém, abaixando sempre sua cabeça à voz altiva do Empregador.

Em contraposição a essa premissa sustentável, a Gestão por stress é marcada, justamente, por uma implacável e desumana centralização diretiva das decisões, que nas agências bancárias, é caracterizada quando o gestor da agência não ouve as demandas, sugestões e reclamações dos trabalhadores, quando não recebe, em sua sala fria e distante, a comunidade operária e os demais servidores da agência.

A interação e o comprometimento mútuo para o bem-estar social no trabalho, a criação de canais de comunicação, entre empregadores e trabalhadores no âmbito da empresa, uma política de participação democrática nas decisões, a gestão por resultados alcançáveis e uma inter relação social marcada pela companheirismo, alteridade e consideração, podem melhorar os indicadores de qualidade de vida no trabalho e são, claramente, diretrizes gerais de comunicação e melhora do clima organizacional, integrantes da Gestão Sustentável do Trabalho, que apregoa, sempre, o equilibro entre o capital, o trabalho e o meio ambiente, por meio do compartilhamento e socialização das decisões fundamentais da empresa, entre trabalhadores e empregadores.

O estresse no meio ambiente do trabalho também tem como causa o fato de muitos trabalhadores, sobretudo os do ramo financeiro, estarem sujeitos a tarefas repetitivas (digitação, telemarketing, compensação e contagem de cédulas), exposição desenfreada e constante à luminosidade do computador, laborarem em ambientes físicos e desconfortáveis, com instalações físicas precárias (cadeiras e mesas rachadas, sem estofamento ou encostos), exposto a ruídos (excesso de clientes na agência pode causar poluição sonora), baixa iluminação e condições ergométricas desfavoráveis que, inexoravelmente, desencadeiam uma série de doenças, agravos e distúrbios neurológicos. Segundo dados do Ministério da Previdência e Assistência Social, publicados em nota eletrônica do Sindicato dos Bancários de Brasília, entre 2000 e 2005, mais de 25 mil bancários receberam auxiliam doença por estarem acometidos de doenças ocupacionais em virtude da falta de medidas preventivas de saúde e segurança no trabalho. Nesse sentido, Jacy Afonso (2007), alerta para o fato de que esses dados desoladores:

> (...) colocam os bancos em primeiro lugar no ranking dos Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho (Dort), que incluem doenças da coluna, tendinite, bursite e LER (Lesão por Esforço Repetitivo). Essa é uma realidade que o movimento sindical denuncia há tempos, mas que vem sendo ignorada sistematicamente pelos bancos. Eles se recusam a investir em prevenção de doenças, preferem gastar milhões com publicidade. O resultado dessa omissão é que a cada dia aumenta o número de casos de bancários afastado por moléstias do trabalho (AFONSO, 2007, p.1)

O estresse, considerado como porta de entrada para o acometimento de diversas doenças do trabalho, pode causar tensões musculares (esforços repetitivos e consequentes lesões que os bancários tem sob seus ombros em virtude da escrituração e digitação constantes nas compensações e nos atendimentos ao público em geral), problemas gastrointestinais (a maioria dos bancários não se alimentam adequadamente nos horários devidos, em virtude da carga de trabalho excessiva e de um não planejamento nos horários de repouso e alimentação), ansiedade excessiva (decorrente das pressões, metas e acúmulos de tarefas), angústia e depressão.

Além disso, o estresse excessivo poderá desencadear a ingestão de bebidas alcoólicas e de medicamentos, como supostos mecanismos de fugas para os problemas e perseguições sofridos no trabalho. O aumento da pressão arterial, distúrbios cardiovasculares e perturbações mentais também são agravos causados por uma carga de estresse excessivo em decorrência da submissão dos trabalhadores a uma jornada excessiva, a um ambiente desequilibrado e a uma completa falta de medidas promotoras da Saúde Ocupacional e de Qualidade de Vida no Trabalho, que são obrigações legais do Empregador – responsável maior por promover o Direito à saúde no ambiente de trabalho,

haja vista, ter assumido, para si, todos os riscos do empreendimento econômico, conforme princípio jurídico laboral, conhecido por Alteridade.

Mothe (2006), ainda, numa enumeração exemplificativa, afirma que o estresse – causado, justamente, por uma gestão insustentável, desregrada e desumana da jornada de trabalho - poderá causar no trabalhador graves e danosas consequências médicas, dentre as quais, podemos apontar os:

> Distúrbios cardiovasculares e/ou circulatórios (estreitamente relacionados com o trabalho sob forte e permanente tensão psicológica). Afecções ortopédicas e musculares (dores de coluna, articulações e músculos, lesões de esforço repetitivo). Danos físicos e acidentários (produto do relaxamento da atenção para a execução segura do trabalho). Perturbações mentais (depressão e esgotamento psíquico de manifestação permanente e intermitente). Além disso, o stress pode causar desatenção e dispersão no trabalhador, que podem levar à falta de atenção às normas de segurança no trabalho, ocasionando acidentes incapacitantes, ou até mesmo fatais. Cansaço. Ganho ou perda de peso. Infecções, gripes e outras viroses, por exemplo Herpes. A Pressão Arterial e o Colesterol sobem, enrijecendo as artérias e favorecendo o aparecimento de Arteriosclerose, derrames, infartos, etc. Dores de cabeça, dores musculares, dores "de coluna", Fibromialgia. Tentativa de relaxar com álcool, nicotina, drogas e excesso de comida, causando outras complicações no organismo. Doenças psicossomáticas. Depressão. úlceras, câncer, demência e até mesmo o suicídio (MOTHÉ, 2006, p. 3-4).

Geralmente, os atendimentos médicos e hospitalares de pacientes acometidos de doenças laborais são prolongados e de alto custo. Ainda convém lembrar, os infinitos casos de judicializações em virtude da não concessão de medicamentos e tratamentos oferecidos pelo SUS nessa área para esses pacientes, o que poderia ser evitado ou mitigado, caso o Gestor implantasse uma cultura de sustentabilidade e de prevenção à saúde ocupacional nas ações e serviços do trabalho.

Por isso, faz-se necessário um intenso movimento sinérgico – por parte dos gestores públicos - no que tange a criação e implementação de uma política pública específica e preventiva de acidentes do trabalho, em todo território nacional, em parceria com o setor privado que contrata milhares de trabalhadores em condições precárias de trabalho onerando, cada vez mais, os cofres públicos em virtude da concessão de indenizações e benefícios previdenciários a esses trabalhadores. Nessa perspectiva, segundo Costa (2017), em matéria jornalística publicada pelo Correio Braziliense, afirma-se que:

> A saúde no Brasil está à beira do colapso. Diante da crise fiscal em municípios, nos estados e na União, os investimentos estão caindo vertiginosamente em uma área de importância vital para a sociedade. Faltam recursos para manter um padrão mínimo de qualidade no atendimento médico-hospitalar da rede pública. No âmbito privado, o drama também assola milhões de famílias. Em dois anos, quase 2,6 milhões de pessoas perderam o convênio médico em decorrência do aumento dos preços, da alta do desemprego ou do endividamento familiar. Isso aumentou ainda

> mais a demanda pela saúde pública, fechando um ciclo que impõe sérios desafios aos gestores governamentais e ao setor de saúde suplementar (COSTA, 2017, p.1)

O Direito da Saúde Laboral, como ramo do direito público e ciência autônoma, que estuda e sistematiza questões relativas a integridade física e mental da classe operária, denuncia, e procura catalogar, esses agravos, decorrentes da má gestão da jornada, de tarefa repetitivas e de péssimas condições de trabalho a que a maioria dos trabalhadores brasileiros estão submetidos, fornecendo aos operadores do direito o substrato principiológico, doutrinário e jurisprudencial para o estudo e superação desses problemas que geram efeitos, também, financeiros (ações de indenização constantes em face do Empregador), judiciais (demandas trabalhistas) e previdenciários (oneração do orçamento da previdência em virtude da grande quantidade de benefícios previdenciários que tem por fato gerador, os acidentes de trabalho).

O estresse ocupacional, de fato, é um problema de saúde pública que deve ser enfrentado e gerenciado – seja por meio de campanhas, políticas públicas e ações – de forma prioritária por todos os agentes públicos e privados, pois o aumento de acidentes e afastamentos do trabalho – causado por uma falta de prevenção, de investimento e de qualidade da gestão da saúde no trabalho – geram sobrecarga no sistema previdenciário por meio do requerimento de vários auxílios e indenizações, além da judicialização de controvérsias acerca do tema e o consequente aumento crescente das demandas judiciais envolvendo indenizações por danos morais e materiais em virtude de acidentes de trabalho e das omissões do Empregador, que poderiam ser evitados por meio de uma política sólida, progressiva, intersetorial e efetiva de proteção da saúde do trabalho, com apoio dos órgãos de fiscalização do trabalho, das organizações internacionais e de todo o sistema das instituições de justiça.

Entretanto, com as alterações, restrições e negações de direito advindos da Reforma Trabalhista – que exclui o caráter público das normas de saúde e segurança do trabalho, num verdadeiro retrocesso social do Direito da Saúde – e que não contou com mecanismos de proteção e melhoria das condições de trabalho, a situação acidentária e jurídica dos empregados, segundo Mello (2017) poderá piorar no Brasil, pois convenções e acordos coletivos poderão aumentar a jornada de trabalho e diminuir intervalos de repouso fazendo com que os trabalhadores sempre laborem em regime de contingência física e mental – causando fraqueza, fadiga, desgastes e falta de concentração - o que aumenta a probabilidade de acidentes do trabalho, afastamentos e consequente oneração estatal em virtude de mais benefícios previdenciários decorrentes do artigo 86 da Lei de nº

8213/91 que institui o benefício indenizatório, causando desequilíbrios fiscais e orçamentários, ora denominado de auxílio acidente, que:

> (...) oferta cobertura contra o risco social doença ou enfermidade, como determinante de incapacidade parcial para o trabalho. O fato gerador do benefício, portanto, é complexo, uma vez que envolve: 1) acidente; 2) sequelas redutoras da capacidade laborativa do indivíduo; 3) nexo causal entre o acidente e as sequelas. Portanto, se de um acidente qualquer ou de uma doença profissional ou do trabalho (equiparadas a acidentes do trabalho) resultar lesões que, consolidadas, forem determinantes de sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que o trabalhador habitualmente exercia, tem-se configurada a situação ou risco determinante da concessão do auxílio-acidente (MELLO, 2017, p. 1).

Do ponto de vista da gestão estratégica e empresarial, outras consequências advindas da falta de gestão do estresse no meio ambiente do trabalho podem comprometer o bom andamento dos serviços na empresa, seus lucros e resultados, quando a mesma não investe na saúde do trabalhador – que é, de fato, o sujeito mais precioso para o empreendimento.

A falta de administração do estresse, ainda, pode comprometer a qualidade do clima organizacional fazendo com que os colaboradores estejam constantemente desmotivados, preocupados e angustiados com as metas e pressões diárias. Por isso, além de ser um problema de saúde pública, a falta de gestão da jornada de trabalho que acarreta – inconsequentemente o estresse e o esgotamento físico e mental do trabalhador – a administração do estresse, por parte dos gestores e supervisores, deve ser uma preocupação estratégica, também, no que tange a saúde financeira da empresa, pois, por exemplo, a falta de concentração decorrentes do estresse e do esgotamento físico e mental, prejudicam as reuniões e a qualidade do atendimento dos clientes, porque o trabalhador não consegue assimilar e processar as informações de seus superiores ou as demandas de seus clientes por estarem mentalmente incapacitados em virtude do estresse, apresentando, até picos de sonolência ou agressividade durante o atendimento bancário, gerando instabilidade na empresa e insatisfação dos clientes e usuários dos serviços financeiros.

Vale lembrar que um dos pilares do Desenvolvimento Sustentável é que os empreendimentos também tenham resguardados, sobre si, sua saúde financeira, mas tal resguardo não pode se dar em detrimento da saúde dos trabalhadores, pois a Sustentabilidade no trabalho apregoa o desenvolvimento social, econômico e ambiental de forma equilibrada e justa. Por isso, o Empregador deve investir na qualidade de vida de seus funcionários, para que, por meio de uma via reflexa, as atividades na empresa cresçam exponencialmente sem o comprometimento da vida e da saúde dos empregados.

Além disso, muitos trabalhadores do ramo financeiro – como bancários e escriturários – encontram-se diariamente desmotivados – em virtude de metas, pressões e falta de valorização profissional – e sem energia para prosseguir no trabalho ou para conquistar novos espaços, se socorrendo a afastamentos, folgas compensatórias, licenças sem vencimentos ou, até mesmo, a adesão a programas de demissão voluntária – os PDV's, tudo, fruto de uma Gestão desequilibrada e insustentável.

Outra grande consequência, decorrente de trabalhadores estressados e angustiados, são os conflitos, agressividades, hostilidades de trabalhadores em face de outros colaboradores, dentro do ambiente organizacional, também causados pelas disputas internas entre as equipes (seja por ascensão profissional ou por carteiras de clientes com potencial para vendas). A falta de atenção, baixa autoestima no trabalho, displicência e desídia constantes no serviço, também decorrentes do estresse, podem ocasionar a baixa qualidade de prestação de serviços no âmbito das empresas, diminuindo, para o Empregador, os lucros e os resultados esperados por acionistas e demais investidores. Desta forma, é muito mais viável, humano e socialmente justo investir no capital mais precioso da empresa – o sujeito trabalhador - , do que assumir riscos jurídicos, econômicos e sociais decorrentes de uma má gestão da jornada do trabalho.

Outra consequência negativa para o Empregador – que não investe na qualidade de vida de seus funcionários – é o alto índice de absenteísmo e de faltas contumazes decorrentes do estresse no trabalho, e isso ocorre porque o bancário, ao chegar em casa, pressionado, angustiado e esgotado, ao dormir, não consegue repor as energias necessárias e nem eliminar as toxinas geradas pelo esgotamento físico. Além disso, não se sente estimulado e entusiasmado a retornar ao local de trabalho, no dia seguinte, pois sabe que, muitas vezes, lá encontrará um ambiente inóspito, hostil e repleto de cargas de trabalho esperando por ele.

Na maioria das vezes, o que ocorre, também, são casos cada vez mais frequentes do que chamamos de Síndrome do Presenteísmo, que é quando o trabalhador está fisicamente na empresa, mas mentalmente encontra-se disperso, ausente e "nas nuvens", não se conectando com as tarefas no trabalho, prejudicando a produção e o atendimento dos clientes, pelo simples fato de que sua mente foge daquele ambiente. O Empregador, não atento a isso, de forma desmedida, acaba por anotar nos registros cadastrais dos trabalhadores esse fato como desídia, desleixo ou falta de atenção deliberada do trabalhador, violando sua imagem e sua dignidade no trabalho.

A gestão por estresse também causa, em seus trabalhadores, o que chamamos de Erros Operacionais, que é quando o trabalhador – por conta do esgotamento físico e mental – fica vulnerável e aberto a chances de erros no atendimento a clientes e nas atividades operacionais rotineiras do Banco, gerando, com isso, riscos de imagem, jurídicos e financeiros para a Empresa, o que poderia ser evitado se houvesse a Gestão Sustentável e a respectiva distribuição igualitária e racional de tarefas.

A Síndrome de Burnout – formada pelas palavras “burn”, queima, e “out”, exterior – anomalia laboral que atinge cada vez mais bancários e trabalhadores em geral, vem aumentando, também, os casos de afastamento e acidentes no trabalho, porque é causada, justamente, por um estágio completamente avançado de estresse ou por estresse em alto grau. O termo traz a noção de que algo que está queimando (por dentro) – *burn* - e causando dor, sofrimento e angústia, é causado por um fator externo (que está fora) – *out,* que são as péssimas condições de trabalho.

Esta síndrome é causada pelo acúmulo excessivo de estresse, pelo sofrimento e pela pressão psicológica por metas e resultados, inalcançáveis, perpetrados pelos superiores hierárquicos, causando com isso, sofrimentos físicos, tais como: dores de barriga, tonturas, vertigens, sequidão pelo corpo, cansaço excessivo e falta de respiração. A síndrome é causada também pela falta de valorização diária no trabalho, pela submissão a jornadas excessivas de trabalho, pelo não reconhecimento dos serviços prestados e do esforço nas vendas, causando com isso a submissão a estágios progressivos de depressão, ou seja, isolamentos, irritabilidade, choros constantes e insônias. Para Arthur Frazão (2018), os empregadores e trabalhadores precisam estar atentos aos principais sintomas da Síndrome de Burnout no meio ambiente do trabalho, sintomas estes que podem representar o ato de:

> Sentir-se cansado e sem energia quase sempre. Ter dor de cabeça frequente. Alterações no apetite. Dificuldade para pegar no sono. Ter sentimentos constantes de fracasso e insegurança. Sentir-se derrotado e sem esperança. Dificuldade para cumprir com responsabilidades do trabalho. Vontade de se isolar dos outros. Uma vez que esta síndrome pode resultar em um estado de depressão profundo, é muito importante adotar medidas para a evitar, especialmente se já estão começando a surgir os primeiros sinais de excesso de estresse. Nestes casos, é extremamente importante consultar um psicólogo, para aprender a desenvolver estratégias que ajudam a aliviar o estresse e a pressão constantes (FRAZÃO, 2018).

Segundo o DIESSE (2015), em sua cartilha denominada de Anuário da Saúde do Trabalhador, a adoção de Políticas de Sustentabilidade no trabalho, na iniciativa privada, (por meio de palestras, sensibilizações, políticas de qualidade de vida, fiscalizações do

Ministério do Trabalho e ações intersetoriais em saúde), têm melhorado o quadro histórico e negativo de falecimentos de trabalhadores em razão de acidentes de trabalho e uma redução, com afastamentos por invalidez, decorrentes de infortúnios do trabalho, entre os anos de 2004 a 2014. O estudo demonstrou uma queda nas taxas de mortalidade e acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, passando de uma taxa de 5,4% a cada 100 mil vínculos de emprego – em 2004 - para 2,8% a cada 100 mil vínculos de emprego – em 2014, com relação a falecimentos por acidente de trabalho durante a jornada de trabalho (chamados de típicos), e também, uma redução de 0,6% (2004) para 0,2% (2014) em 100 mil vínculos de emprego, com relação a doenças ocupacionais.

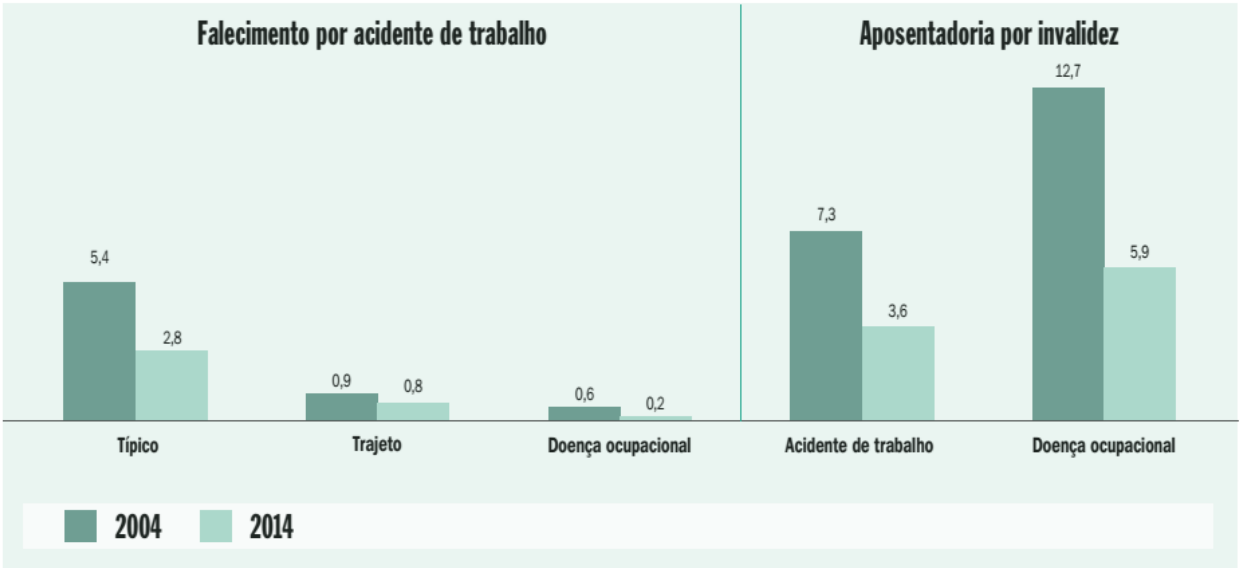


Gráfico I: Taxa de mortalidade e incidência de aposentadoria por invalidez permanente (2004-2014 por 100 mil vínculos).

Fonte: DIEESE (2015).

O gozo de benefícios por invalidez – tendo por fato gerador as doenças profissionais – caiu de 12,7% em 100 mil vínculos de emprego – em 2004 - para 5,9% em 2014, demonstrando uma evolução nos efeitos das políticas de Saúde e Segurança do Trabalho que tendem a reduzir, por meio de ações estratégicas em saúde, as taxas de doenças ocupacionais adquiridas durante a jornada de trabalho.

Convém lembrar que as políticas públicas de saúde no trabalho encontraram avanço – legal e regulatório - no Brasil, por meio da edição da Portaria nº 1823 de 23 de agosto de 2012, do Ministério da Saúde, que instituiu a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, fortificando os ideais de Sustentabilidade e de Saúde no Meio Ambiente

do Trabalho, através de obrigações a serem cumpridas pelo SUS em parceria com as empresas públicas e privadas com ênfase na atenção integral e preventiva e na melhora nos sistemas e processos produtivos (dentre, eles, destacamos as ações e práticas dos gestores durante a jornada de trabalho):

> Art. 2º A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora tem como finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), para o **desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador**, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade **decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos.**
>
> Art. 3º Todos os trabalhadores, homens e mulheres, independentemente de sua localização, urbana ou rural, de sua forma de inserção no mercado de trabalho, formal ou informal, de **seu vínculo empregatício, público ou privado**, assalariado, autônomo, avulso, temporário, cooperativados, aprendiz, estagiário, doméstico, aposentado ou desempregado **são sujeitos desta Política.**
>
> Parágrafo único. A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora alinha-se com **o conjunto de políticas de saúde no âmbito do SUS**, considerando a **transversalidade** das ações de saúde do trabalhador e o trabalho como um dos determinantes do processo saúde-doença (BRASIL, 2012).

Outro avanço com relação a diminuição ou eliminação de riscos ambientais a que todos os trabalhadores estão submetidos, durante a jornada de trabalho, foi o Decreto nº 7602 de 7 de novembro de 2011 que fortalece, também, os ideais de Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho, inclusive com remissão expressa a obrigação de implantação, por parte do Empregador e dos órgãos de saúde das esferas federativas, de ações com ênfase na educação para o trabalho, na prevenção de danos à saúde, na inclusão e harmonização das normas trabalhistas aos princípios constitucionais e internacionais de proteção ao trabalho, entre outras medidas:

> **OBJETIVO E PRINCÍPIOS**
>
> I - A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST tem por objetivos **a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde** advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da **eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho;**
>
> **DIRETRIZES**
>
> IV -As ações no âmbito da PNSST devem constar do Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho e desenvolver-se de acordo com as seguintes diretrizes:
>
> a) **inclusão de todos trabalhadores brasileiros** no sistema nacional de promoção e proteção da saúde;
>
> b) **harmonização da legislação e a articulação** das ações de promoção, proteção, prevenção, assistência, reabilitação e reparação da saúde do trabalhador;
>
> e) **promoção da implantação de sistemas e programas de gestão da segurança e saúde nos locais de trabalho;**

> f) reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e o estímulo à capacitação e à educação continuada de trabalhadores (BRASIL, 2011).

Entretanto, ainda segundo o DIEESE (2015) houve um aumento considerado nos afastamentos causados por doenças profissionais entre 2004 e 2014 nos trabalhadores da iniciativa privada, sobretudo, os do ramo financeiro. Em 2004, foram notificados, aos órgãos previdenciários, em todo o Brasil, cerca de 262.136 acidentes de trabalho durante a jornada de trabalho (chamados de típicos), aumentando, esse quantitativo, para 328.207 afastamentos no ano de 2014 por acidentes de trabalho ocorridos durante o horário de trabalho. Além disso, houve, também, um crescimento na quantidade de afastamentos decorrentes de doenças profissionais incapacitantes para o trabalho – de 165.332 mil, em 2004, para 180.901 afastamentos em 2014, gerando custos sociais e previdenciários com o pedido de auxílio doença/invalidez ao INSS, em razão, muitas vezes, da falta de gestão sustentável e estratégica da jornada de trabalho. Verifica-se também, segundo o gráfico abaixo, que a maioria dos acidentes de trabalho ocorrem durante a jornada de trabalho (ou seja, enquanto o trabalhador está efetivamente laborando, seguindo ordens ou desempenhando missões ordenadas pelo Empregador) do que em trajetos ou em ambientes fora da empresa, ou seja, em 2014 – 328.207 acidentes, durante a jornada de trabalho (típicos), e, no mesmo ano, apenas, 47.504 acidentes de trabalho de trajeto (no deslocamento para o meio ambiente do trabalho.

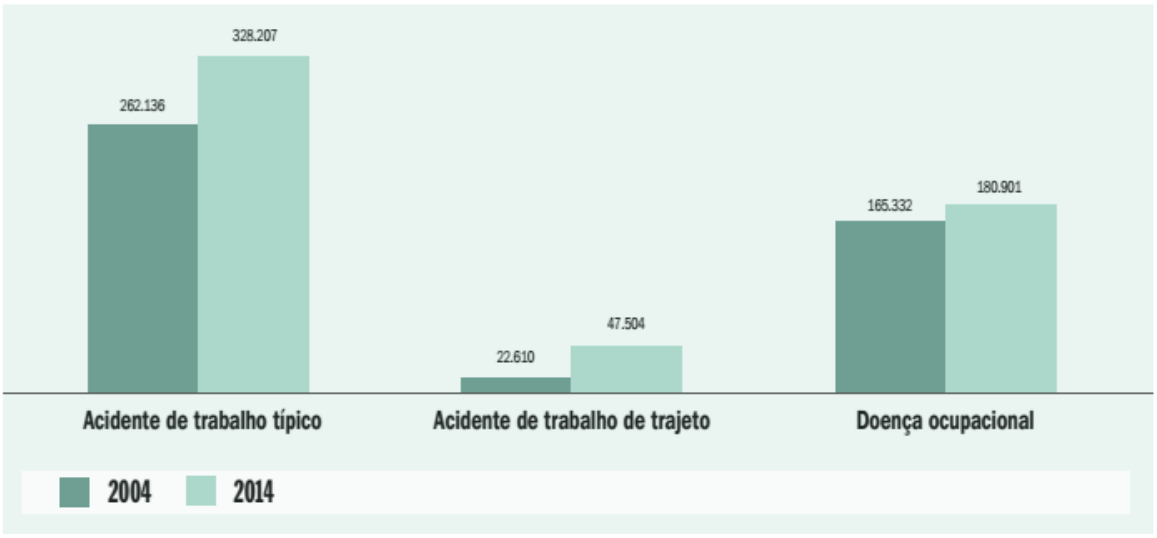


Gráfico II: Números de afastamentos causados por doenças profissionais – (2004 a 2014 – em números absolutos)

Fonte: DIEESE (2015).

O número de notificações compulsórias de agravos relacionados ao trabalho – ao Ministério do Trabalho e Emprego e aos órgãos previdenciários - também aumentou de

2007 a 2014. Em 2007, em mil notificações oficiais de agravos, 38,9 estavam relacionados a agravos do trabalho. Em 2014, esse número cresceu para 136,3 em mil notificações de agravos, e o ano de 2013 apresentou-se um aumento significativo – 146,4, implicando a necessidade de políticas de prevenção à agravos do trabalho adquiridos durante a jornada de trabalho.

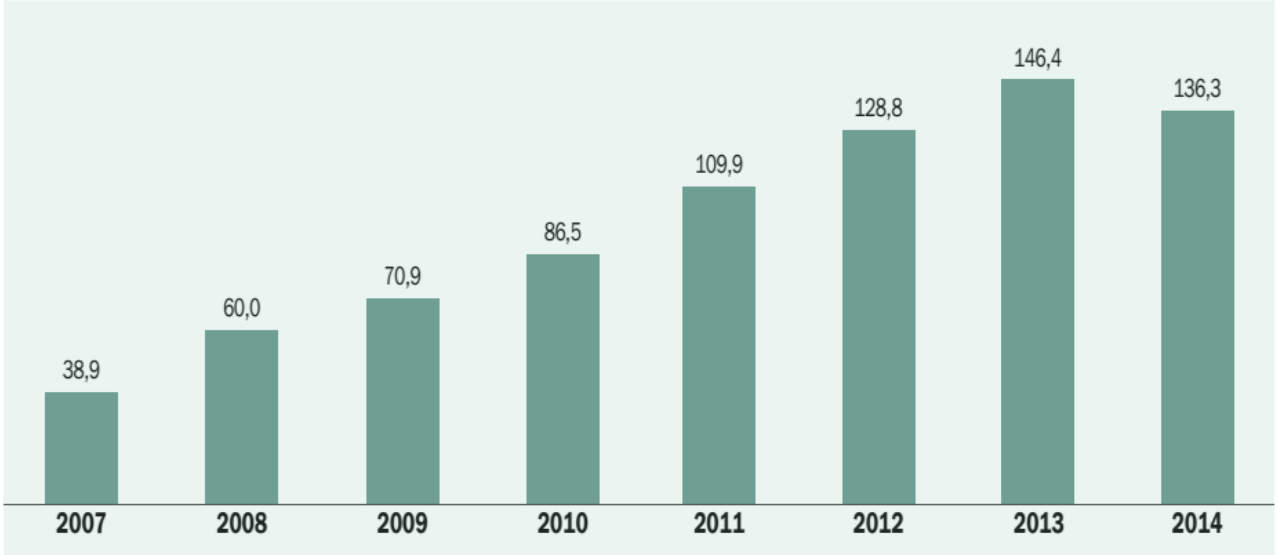


Gráfico III: Número de notificações de agravos relacionados ao trabalho (2007 a 2014 – em mil notificações).

Fonte: DIEESE (2019).

A pesquisa do DIEESE (2015), também constatou que o número de aposentadorias por invalidez requeridas pelos celetistas é maior que as solicitadas pelos estatutários, o que revela uma maior quantidade de acidentes e doenças profissionais verificadas no setor privado. Enquanto que para o celetistas (do setor privado) – em 2014 – os acidentes de trabalho típicos representam um índice de 5,2%, os estatutários, no mesmo ano, apresentam um índice de 1% de casos em 100 mil vínculos de trabalho, o que pode significar que as condições de trabalho (jornada, repousos, estrutura e ritmo) são mais favoráveis, no setor público, do que no setor privado.

Tipo de vínculo	Mortalidade							
	2004				2014			
	Acidente de trabalho		Doença ocupacional	Total	Acidente de trabalho		Doença ocupacional	Total
	Típico	Trajeto			Típico	Trajeto		
Celetista	6,6	1,1	0,6	8,3	5,2	1,7	0,4	7,3
Estatutário	0,4	0,1	0,3	0,8	1,0	0,1	0,1	1,3
Total	**5,2**	**0,9**	**0,5**	**6,7**	**4,3**	**1,3**	**0,3**	**6,0**

Tipo de vínculo	Incidência de Aposentadoria					
	2004			2014		
	Acidente de trabalho	Doença ocupacional	Total	Acidente de trabalho	Doença ocupacional	Total
Celetista	7,1	10,1	17,3	3,7	4,5	8,2
Estatutário	6,8	20,4	27,2	3,0	12,0	15,0
Total	**7,1**	**12,3**	**19,4**	**3,6**	**5,8**	**9,4**

Gráfico IV: Taxa de mortalidade e de incidência de aposentadoria por invalidez permanente por tipo de vinculo (2004 – 2014 por 100 mil vínculos)

Fonte: DIEESE (2015).

Os escriturários de banco figuram, ainda, no ranking das 20 ocupações que apresentam os maiores índices de afastamentos por aposentadorias decorrentes de doenças e acidentes profissionais, adquiridos durante o vínculo de trabalho, apresentando um percentual de 16,2 % a cada 100 mil vínculos de emprego no ano de 2014, o que representa um alerta para uma função que ainda permanece nos maiores rankings de doenças e agravos ocupacionais do trabalho.

Ocupação	Aposentadorias decorrentes de doença ocupacional (nºs abs.)	Taxa de incidência de aposentadoria (por 100 mil vínculos)
Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas	127	19,0
Professor de nível superior do ensino fundamental (1ª a 4ª série)	107	25,3
Faxineiro	105	8,7
Motorista de caminhão (rotas regionais e internacionais)	102	10,9
Auxiliar de escritório, em geral	81	3,5
Pedreiro	79	16,4
Servente de obras	75	8,2
Motorista de ônibus urbano	73	27,6
Cozinheiro geral	71	11,9
Assistente administrativo	67	3,0
Agente comunitário de saúde	63	25,2
Vendedor de comércio varejista	54	2,4
Trabalhador agropecuário em geral	49	13,5
Motorista de carro de passeio	47	16,6
Professor de nível médio no ensino fundamental	43	5,7
Alimentador de linha de produção	43	4,5
Trabalhador da manutenção de edificações	40	11,9
Auxiliar de enfermagem	39	12,2
Escriturário de banco	38	16,2
Técnico de enfermagem	32	6,4
Subtotal (20+)	**1.335**	**8,2**
Total	**2.888**	**5,9**

Gráfico V: Classificação das 20 ocupações com mais desligamentos por aposentadoria decorrente de doença profissional em 2014 (em números absolutos e por 100 mil vínculos).

Fonte: DIEESE (2015).

Ainda convém lembrar que, os bancos encontram-se em 3º lugar no ranking das atividades econômicas com o maior número de afastamentos por doença ocupacional no ano de 2014. Apresentando, 2597 afastamentos em 2007, elevando-se esse número para

3221 em 2014, o que representa um aumento considerado de 624 novos casos, do acometimento de agravos e doenças profissionais pelos trabalhadores bancários dos bancos múltiplos com carteira comercial.

Atividade econômica[1]	2007	2014
Administração pública em geral	32.639	51.894
Atividades de atendimento hospitalar, exceto pronto-socorro e unidades para atendimento a urgências	1.828	6.203
Construção de edifícios	2.066	5.089
Fabricação de compressores para uso não industrial, peças e acessórios[2]	0	3.372
Bancos múltiplos, com carteira comercial	2.597	3.221
Transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, municipal	2.095	3.016
Atividades de vigilância e segurança privada	846	2.626
Fabricação de automóveis, camionetas e utilitários	3.593	2.454
Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - supermercados	1.756	2.439
Restaurantes e similares	1.384	2.432
Limpeza em prédios e em domicílios	2.652	2.346
Incorporação de empreendimentos imobiliários	148	2.224
Atividades de teleatendimento	471	1.967
Atividades de transporte de valores	695	1.760
Transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, intermunicipal, interestadual e internacional	1.579	1.735

Gráfico VI: Classificação das 20 atividades econômicas com maior número de afastamentos por doença ocupacional em 2014; 2007 a 2014 (em números absolutos)

Fonte: DIEESE (2015)

Os bancos múltiplos foram os que, no ano de 2013, mais apresentaram incidências de doenças ocupacionais em seus trabalhadores, dentre as atividades produtivas registradas no país, com uma incidência de 8,51% dos casos em mil vínculos de empregos.

Atividade econômica[1]	Incidência de doenças ocupacionais
Bancos múltiplos, com carteira comercial	8,51
Fabricação de automóveis, camionetas e utilitários	6,49
Fabricação de embalagens de vidro	5,42
Metalurgia do cobre	5,14
Fabricação de caminhões e ônibus	5,09
Fabricação de locomotivas, vagões e outros materiais rodantes	4,82
Fabricação de peças e acessórios para os sistemas de marcha e transmissão de veículos automotores	4,81
Produção de forjados de aço e de metais não ferrosos e suas ligas	4,51
Atividades de Correio	4,02
Fabricação de equipamento bélico pesado, armas de fogo e munições	3,72
Fabricação de fogões, refrigeradores e máquinas de lavar e secar para uso doméstico	3,40
Fabricação de peças e acessórios para o sistema motor de veículos automotores	3,21
Fabricação de aparelhos de recepção, reprodução, gravação e amplificação de áudio e vídeo	2,93
Fabricação de motocicletas	2,89
Fundição de ferro e aço	2,69
Fabricação de aeronaves	2,65
Produção de ferroligas	2,65
Fabricação de cal e gesso	2,58
Fabricação de pilhas, baterias e acumuladores elétricos, exceto para veículos automotores	2,46
Fabricação de pneumáticos e de câmaras de ar	2,45
Total	**0,36**

Gráfico VII: Classificação das 20 atividades econômicas com maiores incidências de doenças ocupacionais no ano de 2013 (por mil vínculos)

Fonte: DIEESE (2015).

Segundo recente pesquisa realizada pela FENAE (2019), constatou-se que o estresse, a depressão e a exaustão (macrocategorias de doenças profissionais) são apontados, pelos bancários e pelos profissionais de saúde, como as maiores causas para o acometimento de diversas doenças profissionais no meio ambiente do trabalho, a pesquisa foi feita entre os anos de 2009 a 2017 entre os bancários da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil, em todo o país. Segundo a pesquisa, 44,6% dos entrevistados apontaram que sofriam de estresse, durante a jornada de trabalho, e que este

seria o motivo maior para um eventual acometimento de doença profissional entre os bancários.

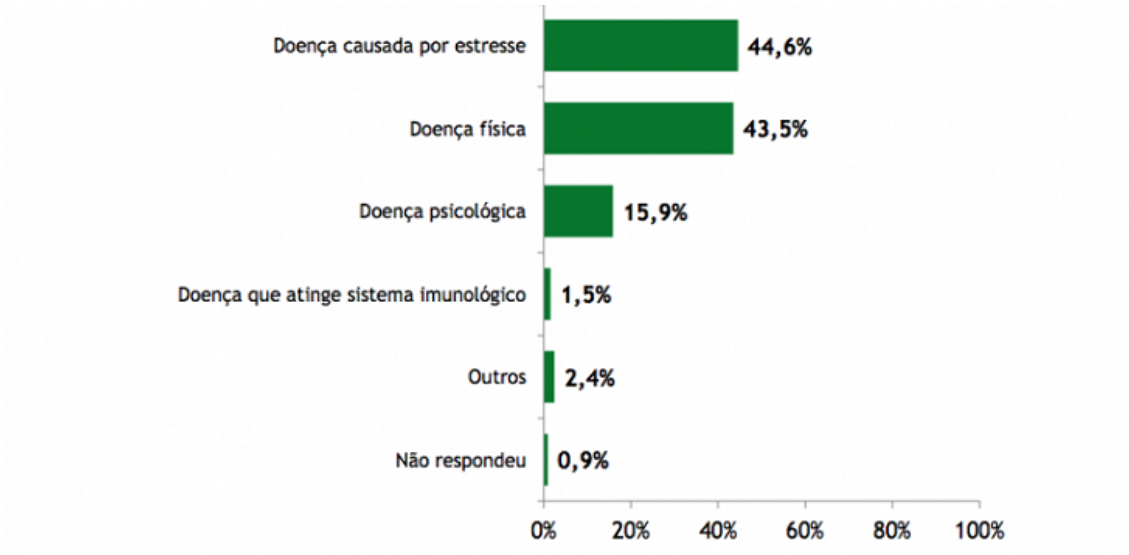


Gráfico VIII: Macrocategorias apontadas como maiores causadoras de doenças profissionais, na percepção dos bancários e dos profissionais de saúde do trabalho (entre 2009-2017)

Fonte: FENAE (2019).

Com relação à profissão de Caixa Executivo, a pesquisa apontou que cerca de 28,5% dos caixas entrevistados se dizem – sempre - sobrecarregados em seu trabalho, e 29,5 % apontam que – frequentemente – se sentem sobrecarregados com seu trabalho, sinalizando que a função de caixa precisaria de uma proteção maior, pois o caixa executivo realiza procedimentos com numerários, autenticações, vende produtos e serviços, realiza balancetes e, ainda, atende a clientes das carteiras, como se verifica do quadro abaixo:

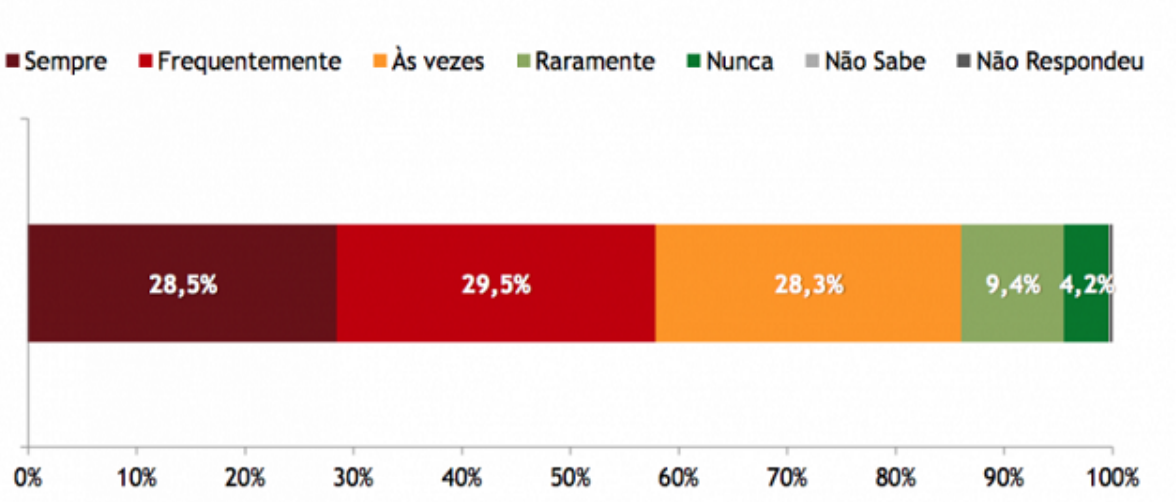


Gráfico IX: Sobrecarga de trabalho na função de Caixa (entre 2009-2017)

Fonte: FENAE (2019).

Além disso, a pesquisa da FENAE (2019), apontou as maiores causas de afastamento profissional entre os bancários envolvendo o estresse e, também, problemas ergonômicos:

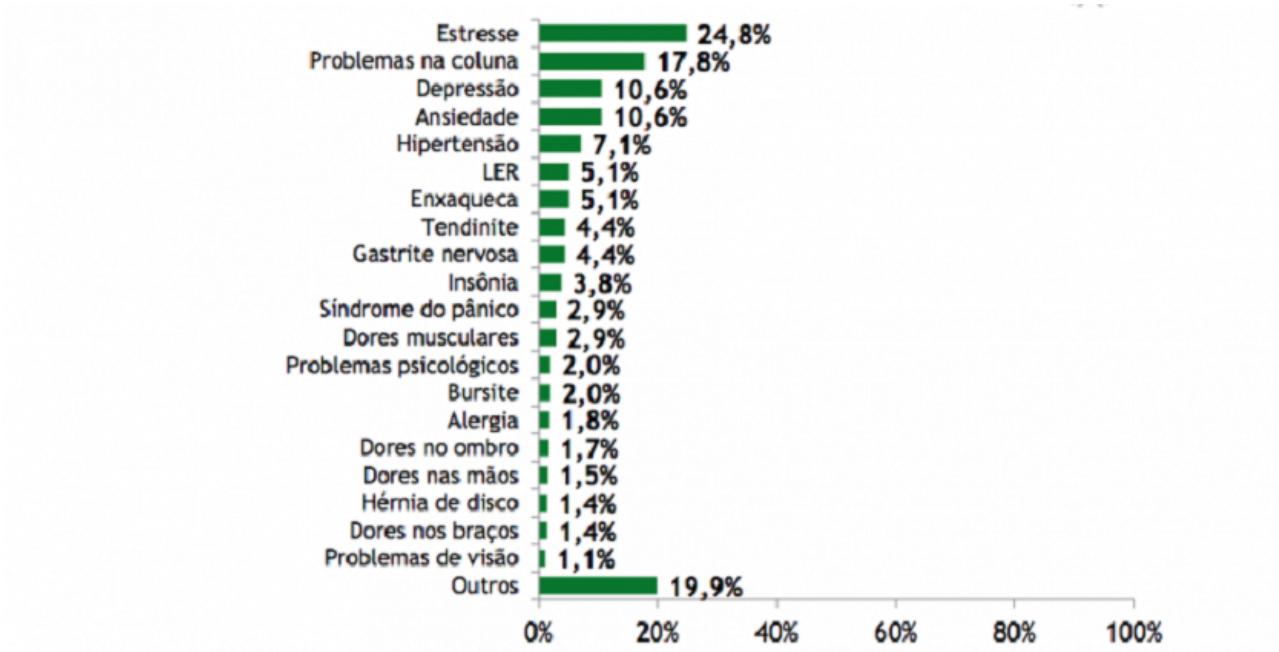


Gráfico X: Agravos ocupacionais mais frequentes em bancários (entre 2009 e 2017)

Fonte: FENAE (2019).

Analisando o gráfico acima, verificamos que o estresse atingiu 24,8% dos casos de agravos ocupacionais dos bancários entrevistados – nos anos de 2009 a 2017, causado, principalmente, pela submissão dos trabalhadores a longas e excessivas jornadas de trabalho, segundo Delgado (2019), a metas exorbitantes e intensas, durante a jornada, e a multiplicidade de tarefas que o bancário desempenha, seja atendendo clientes ou vendendo produtos e serviços. Já os problemas na coluna – que atingiram 17,8% dos bancários entrevistados - são causados, principalmente, pela falta de estrutura e de mobiliário adequados, pela ausência de intervalos e repousos regulares – para além do intervalo legal – falta de práticas de ginástica laboral, durante a jornada de trabalho, inexistência de atividades de relaxamento e de massoterapia – durante o dia de trabalho – que no, conjunto, representam ações de Políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), próprias de uma efetiva Gestão Sustentável de Jornada de Trabalho.

A gastrite nervosa – que acometeu 4,4% dos bancários entrevistados – é fruto da falta de alimentação adequada, ingestão constante de líquidos e pressões intensas por metas e resultados que geram picos de pressão, aumentam a temperatura do corpo, gerando eliminação de mais suco gástrico.

Segundo dados FGV-DAPP (2018), citado por Oliveira (2018), sobre a evolução dos investimentos em políticas públicas de saúde no Estado do Rio de Janeiro (um dos maiores Estados em concentração de bancários no Brasil), na educação e em segurança pública, verificou-se – a partir de mapas dos portais da transparência nos anos de 2011 a 2017 - que há um comportamento de queda histórico – sobretudo no ano de 2014 – em relação ao orçamento total desembolsado com políticas de saúde – inclusive no trabalho:

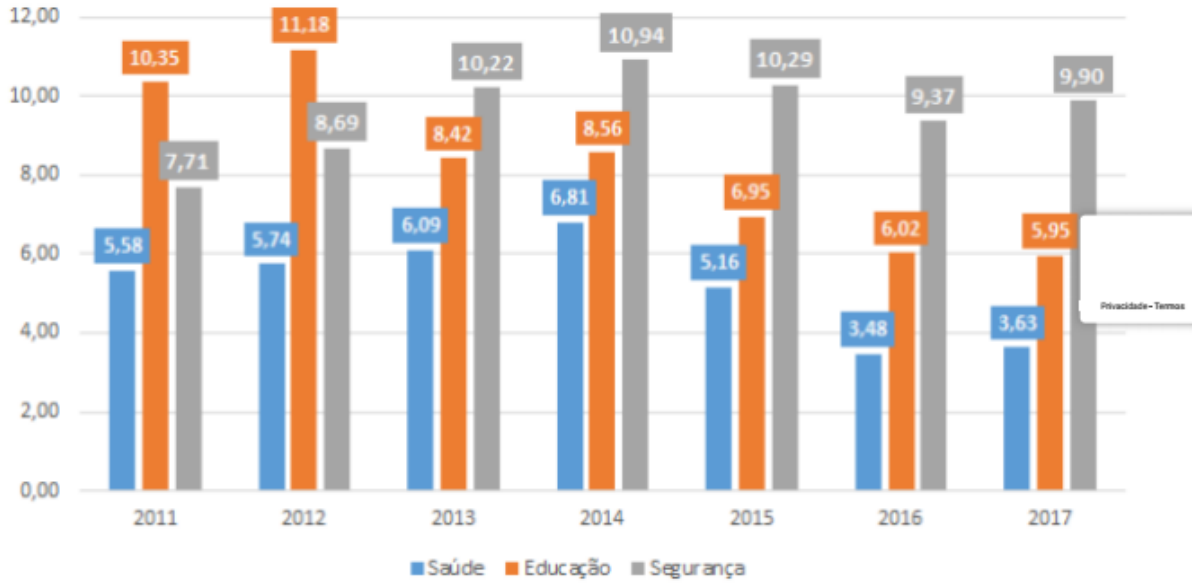
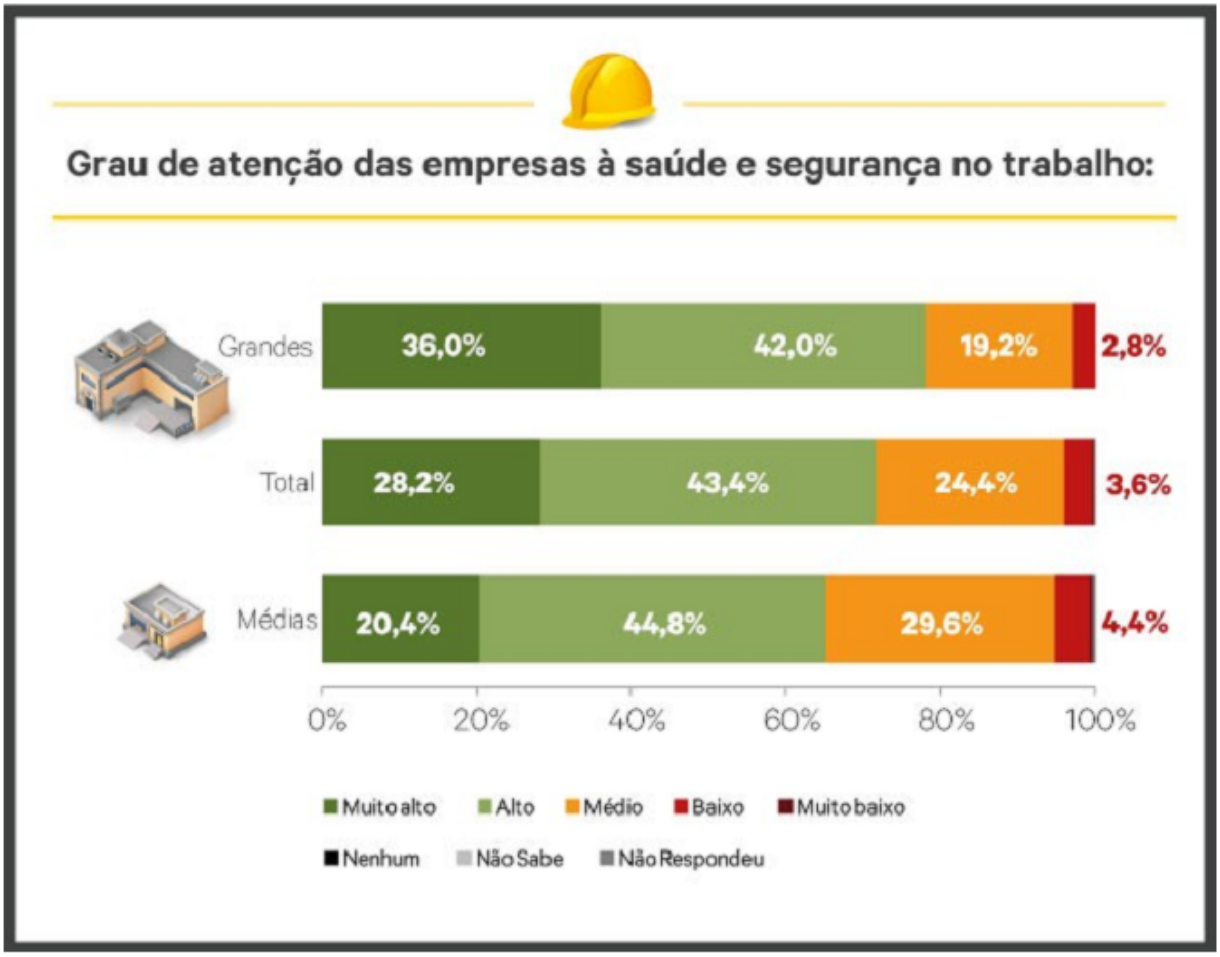


Gráfico XI: Orçamento total desembolsado, em bilhões, com Saúde, Educação e Segurança – entre 2011 e 2017

Fonte: FGV-DAPP (2018).

Verifica-se, da leitura do quadro acima, uma diminuição atuarial no valor dos investimentos em políticas de saúde pública, quase que pela metade, pois no ano de 2014, contava-se com um investimento de 6,81 bilhões para, apenas, 3,63 bilhões no ano de 2017, representando uma queda de 3,18 bilhões nos investimentos da área da saúde. Convém lembrar, que as políticas de sustentabilidade no trabalho exigem maiores investimentos em saúde.

Entretanto, segundo pesquisa do SESI (2016) – realizada entre 2015 e 2016 - com 500 médias e grandes empresas (dentre elas, algumas do Sistema Bancário Nacional), dos estabelecimentos questionados, verificou-se uma elevação da atenção e preocupação com temas relacionados à Saúde e Segurança no trabalho. Assim, 42% dos diretores e empregadores afirmaram que possuem um grau de atenção – muito alto – com relação à saúde e segurança dos trabalhadores, nas grandes empresas; e que 36 % dos diretores e empregadores de grandes afirmam que possuem um grau – alto – com a segurança e saúde de seus empregados.



Quadro XII: Preocupação das indústrias e empresas do setor privado com a Saúde e Segurança do Trabalho – na visão dos Empregadores

Fonte: SESI (2016).

De acordo com Siqueira (2016):

> No levantamento, realizado entre outubro de 2015 e fevereiro de 2016, 71,6% das indústrias afirmaram dar alta atenção à saúde e segurança dos trabalhadores. Além disso, na visão de 76,4% dos entrevistados, o grau de atenção da indústria brasileira ao tema deve aumentar nos próximos cinco anos – para 13,2%, essa atenção deverá aumentar muito. A pesquisa mostra ainda que a alta importância dada ao tema está relacionada, sobretudo, à preocupação com o bem-estar do trabalhador, à maior conscientização das empresas e à prevenção de acidentes de trabalho (SIQUEIRA, 2016, p. 3).

De acordo com a Revista Eletrônica norte-americana Mornig Call (2019), em pesquisa feita pela Universidade de Groningen, com relação a quantidade de horas trabalhadas em empresas estatais, verificou-se que o Brasil fica em 3º lugar num ranking de países com maiores quantidades de horas trabalhadas por ano, apresentando, entre os anos de 1950 a 2014, uma grande redução na quantidade horas trabalhadas em jornada (de 2042 horas para 1711 horas por ano), entretanto, apresenta ainda, em relação aos

demais países pesquisados, uma elevada quantidade horas – 1711 horas (em 2014), perdendo para Turquia (1832 horas por ano em 2014) e para o Japão (1729 horas por ano em 2014), o que demonstra, entre os trabalhadores brasileiros das estatais, uma elevada quantidade de horas em jornada de trabalho, conforme se verifica abaixo:

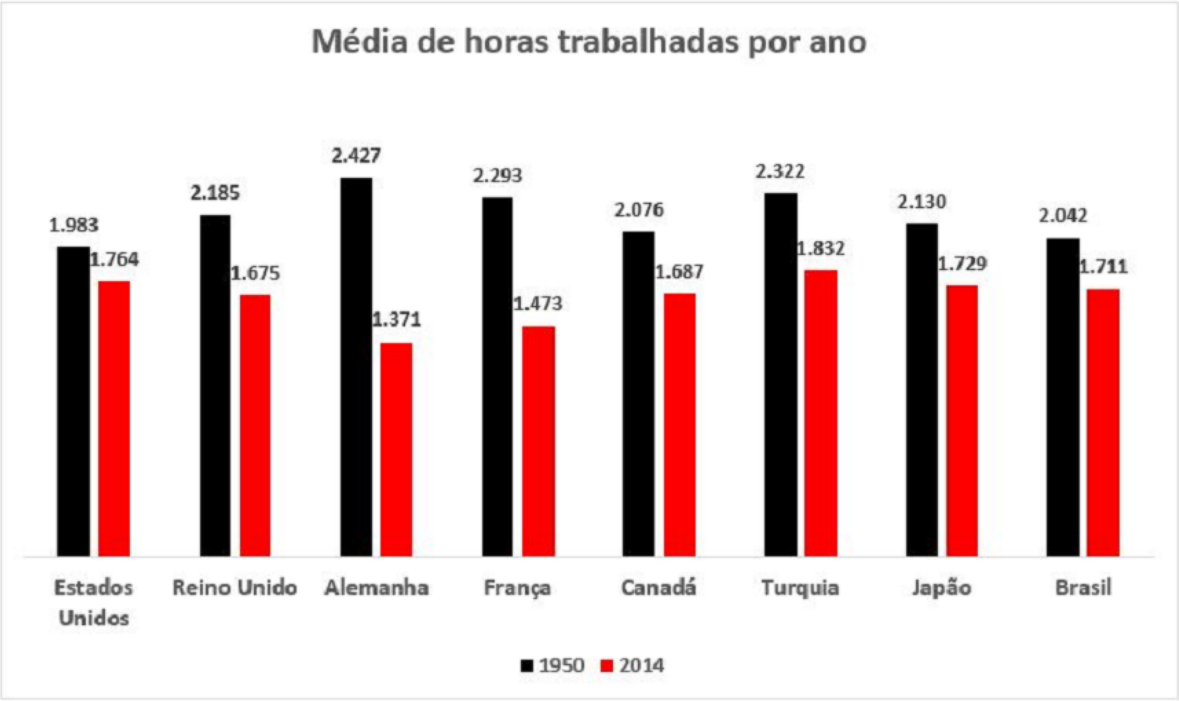


Gráfico XIII : Média de horas trabalhadas por ano em estatais (1950 a 2014)

Fonte: Universidade de Croningen (2018).

Moraes e Gonçalves (2011), realizaram uma pesquisa amostral (em um grupo específico de trabalhadores) sobre a prevalência de dores, desconfortos posturais e outros agravos ocupacionais de saúde, em trabalhadores de ambientes de informatização, digitação e administrativos (a qual pode ser estendida aos bancários, em razão de suas atividades repetitivas de digitação e inserção de dados digitais em plataformas de atendimentos e em ambientes bancários informatizados), demonstrando que a aquisição de doenças profissionais estaria relacionados a fatores de tempo e intensidade relacionados à jornada de trabalho (pausas no trabalho, condições de trabalho, ritmo de trabalho e sensação física ao final da jornada de trabalho):

Gráfico XIV: Quantidade de minutos de pausas no trabalho

Fonte: Moraes e Gonçalves (2011).

No gráfico acima, verificamos que 93% dos trabalhadores, durante a jornada de trabalho, conseguiram ter uma pausa de 60 minutos, o que é muito elevado, levando em consideração a quantidade de intervalos no trabalho de outras categorias, como a do bancário, que conta com uma pausa de apenas 15 minutos para repouso e alimentação, se submetido a uma jornada de 6 horas diárias, mostrando-se, insuficiente, para o ritmo de trabalho intenso em serviços informatizados de digitação. É preciso asseverar que as políticas de sustentabilidade no trabalho preconizam a concessão de intervalos regulares durante a jornada de trabalho para relaxamento, descanso e recuperação de energias.

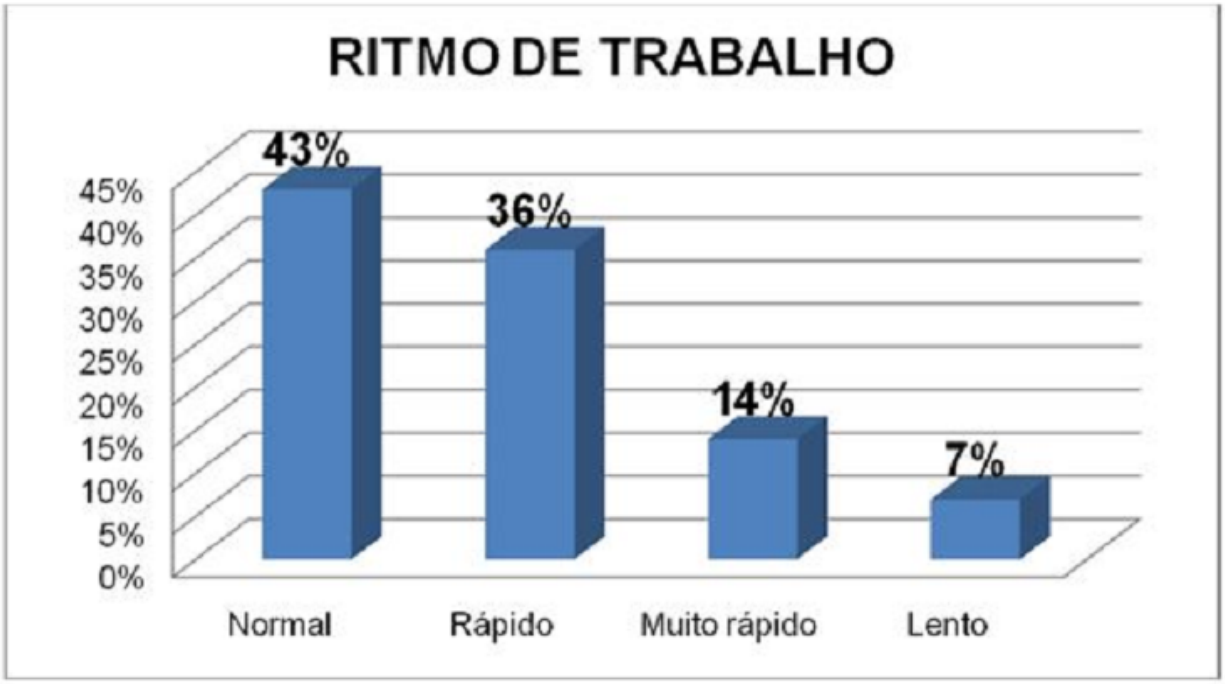


Gráfico XV: Ritmo de trabalho

Fonte: Moraes e Gonçalves (2011).

A pesquisa demonstrou, também, que 36% por cento desses trabalhadores assumem ter um ritmo de trabalho – rápido – e 43% - apenas consideram seu ritmo como – normal. É preciso asseverar que quanto maior o ritmo de trabalho, maiores serão os esforços repetitivos e, consequentemente, maior desgaste físico e muscular, durante a jornada de trabalho.

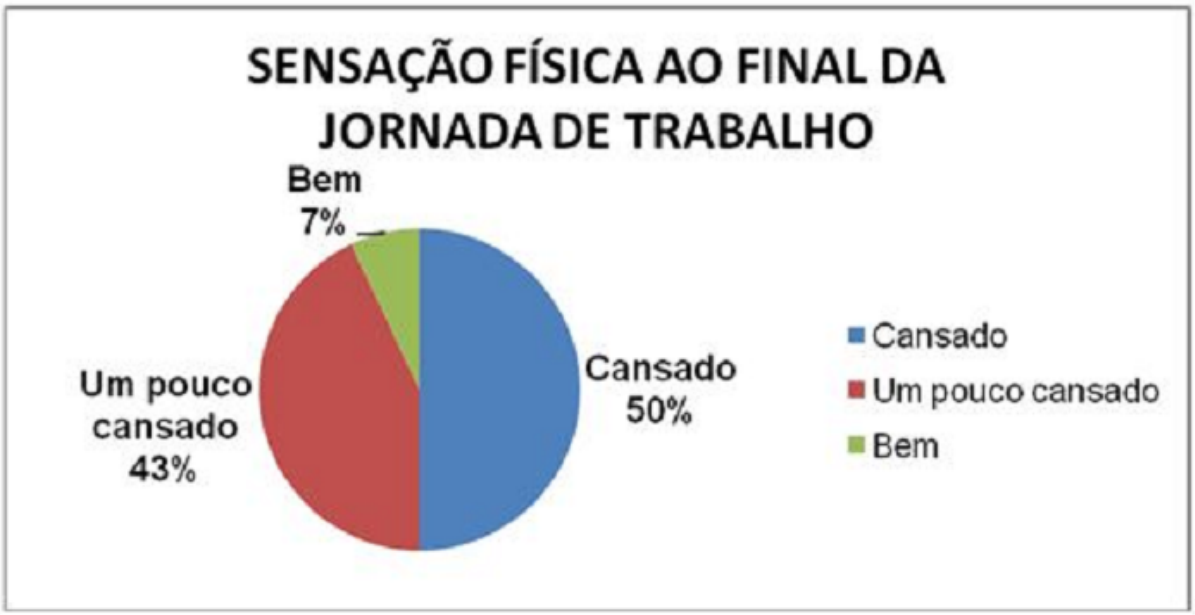


Gráfico XVI: Sensação Física ao final da Jornada de Trabalho

Fonte: Moraes e Gonçalves (2011).

É nítido que, ao final da jornada de trabalho, os trabalhadores sintam-se fadigados e exaustos. Acima, verificamos que 50% dos trabalhadores pesquisados sentiam-se – cansados – ao fim da jornada de trabalho; e 43% apresentavam poucos sinais de cansaço, provavelmente, em decorrência da quantidade de repousos durante a jornada ou de medidas de qualidade de vida que ampliaram a saúde do trabalhador durante a jornada.

Com relação ao Sistema Bancário Nacional, o instituto Data Folha, no ano de 2000, realizou pesquisa nacional com os consumidores dos serviços bancários de todas as instituições financeiras, chamada de “Top of Mind”, questionando-os, aos mesmos, sobre qual banco era o maior responsável pelas ações de Responsabilidade Social e incentivo ou investimento à cultura, esporte e diversidade (que são bases da Gestão Sustentável). Segundo os dados da pesquisa, 39% dos pesquisados apontaram o Banco do Brasil S.A., como maior agente de investimentos nessas áreas sociais, em segundo lugar, o Bradesco com 18% das citações e o Itaú com 12%, conforme gráfico abaixo, percebe-se que o Banco do Brasil pode ter gerado uma maior visibilidade nessas ações sociais devido ao seu grande investimento no Marketing das ações de Sustentabilidade, que no ano de 2000, segundo a matéria digital do Datafolha, marcou R$ 102 milhões em investimentos de marketing e propaganda, conforme se depreende do gráfico abaixo:

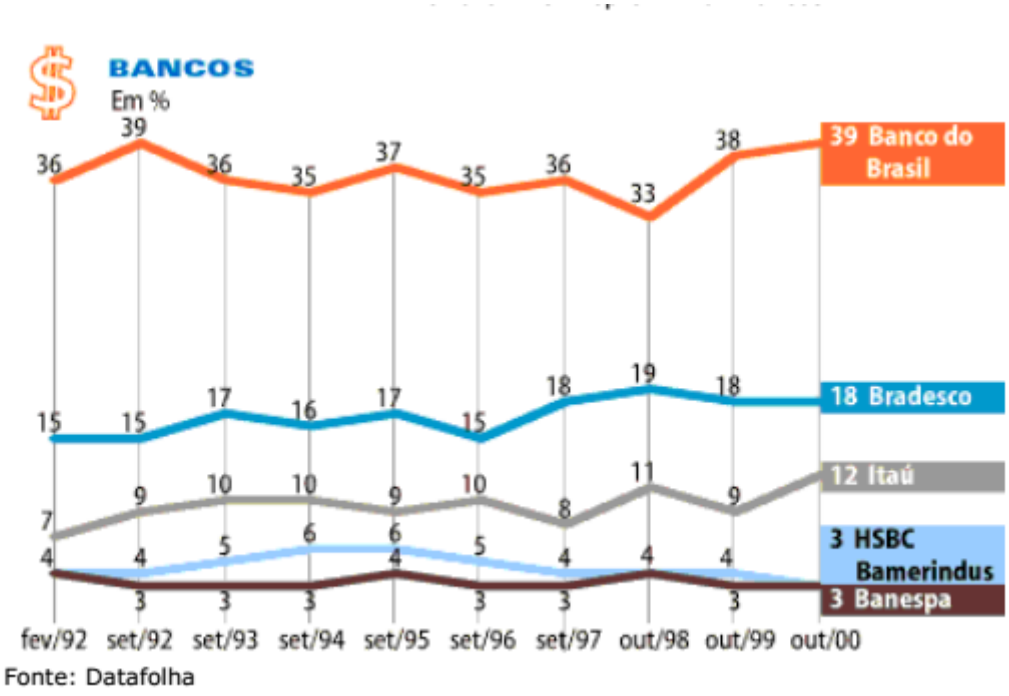


Gráfico XVII: “Top of Mind”: os bancos que mais investem em cultura, esporte e diversidade.

Fonte: Datafolha (2000).

CONCLUSÃO

Tendo em vista as disposições legais, doutrinárias e jurisprudenciais relacionadas à Gestão da Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho, apresentados ao longo desta dissertação, diz-se que, de fato, a Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho – enquanto direito e política de saúde pública (Responsabilidade e dever do Estado em parceria com as empresas do Setor Privado na Gestão de seus contratos, conforme artigo 6º e 196 da CRFB/88) no âmbito dos contratos de trabalho.

Isso representa uma atuação conjunta e dialógica, entre gestores e colaboradores, a fim de que, com isso, se promova, no meio ambiente do trabalho (artigo 7º, incisos XXII e XXIII, 200 e 225, *caput*, da CRFB/88) e para além dele, a proteção e promoção da dignidade da pessoa humana do trabalhador (artigo 1º, inciso IV da CRFB/88), enquanto sujeito protagonista de direitos fundamentais relacionados ao trabalho.

O direito à saúde no trabalho, é uma conquista democrática e social para a classe trabalhadora, insculpido e delineado – enquanto mandamento de otimização constitucional – no artigo 196 da Carta Magna de 1988, através de uma gestão que priorize o diálogo, a consideração e o respeito à integridade física, moral, intelectual e mental de todos os colaboradores e trabalhadores, como medida de compensação pelas iniquidades sociais causadas pelo sistema capitalista, que dizimou milhões de trabalhadores em prol de uma lucratividade em detrimento da saúde da classe operária.

Para isso, faz-se necessário que haja – no âmbito das empresas - um investimento no capital humano através da valorização e da promoção dos direitos da saúde do trabalhador a fim de que seja alcançado – no trabalho e fora dele – o conteúdo axiológico da dignidade da pessoa humana, do pleno emprego (artigo 170, inciso VIII da CRFB/88) e da proteção à integridade física e mental dos empregados como garantida do direito à saúde no ambiente de trabalho (artigo 7º, inciso XXII; 196 e 197 da Carta Magna de 1988).

Além disso, o trabalhador, efetivamente, deve ser participe das estratégias e das políticas públicas de saúde e segurança no trabalho, e atuante nos programas e decisões estratégicas da empresa.

Portanto, o Empregador precisa enfrentar, administrar e superar os conflitos que causam o estresse dos trabalhadores, advindos da má gestão da jornada de trabalho, promovendo – através de medidas preventivas e eficazes (exames periódicos, ginástica

laboral, tempo extra para descanso e refeição, divisão justa e igualitária das tarefas) – a melhora do Clima Organizacional do Trabalho.

Com isso, haverá, de fato, a implantação de um programa de Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho e, consequentemente, culminando com a promoção de direito conexos à temática da Duração do Trabalho, como o direito à saúde, à segurança, à proteção e ao bem estar social durante a jornada de trabalho: com maiores intervalos e repousos para alimentação, com práticas de ginástica laboral, instrumentos de trabalho adequados e salubres.

A Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho torna-se concreta quando o Empregador administra e gerencia o tempo do trabalho de forma razoável e planejada, dentro dos limites físicos, psicológicos e de saúde do trabalhador, através da disponibilização de ambientes de trabalho salubres, com condições térmicas e estruturais adequadas (Normas Regulamentadoras 24, 26 e 28).

Além disso, as relações humanas e sociais que permeiam o meio ambiente do trabalho devem ser regradas por valores axiológicos supremos e internacionais como a ética, a probidade e a honestidade nas relações empresariais.

A pesquisa apontou, portanto, para o fato de que o Banco do Brasil S.A. é uma sociedade de economia mista com espírito de governança pública que investe e implementa, seja no eixo ambiental, educacional ou de assistência social, uma política empresarial de Responsabilidade Social com seus colaboradores, clientes e consumidores.

Apesar de todos os problemas estruturais e comuns do setor bancário (mau atendimento, enormes filas, desigualdade no acesso à serviços bancários, metas insuperáveis, desvios de funções e assédio moral na maioria das agências do Brasil) – atende, objetivamente, às determinações e diretrizes da Gestão Sustentável do Trabalho – quando aprovou, como ponto de partida para uma política de sustentabilidade, por meio de seu Conselho de Administração, as “Normas e Procedimentos de atuação do Banco do Brasil” ICVM 505, artigo 4º e parágrafo 7º.

Essas normas são divulgadas e acessíveis ao público em geral, dando início à era da Responsabilidade Sócio Ambiental do banco, enquanto desafio estratégico para a empresa, missão e valor essencial.

Além disso, avaliando o sistema de controle de jornada de trabalho – enquanto diretriz de gestão sustentável (com fulcro no controle e limitação de jornada – artigo 7º, XIII

da CRFB/88, na instituição da obrigatoriedade do controle de jornada de trabalho – artigo 74, § 2º da CLT e na Portaria de nº 3626/1991 do MTE que determina diretrizes gerais de controle de jornada), a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego de nº 1510 de 21 de agosto de 2009 - que regulamenta o controle de jornada – o Banco do Brasil conta com sistemas eletrônicos de gestão da jornada de trabalho (SISBB, Intranet BB e Plataforma GAM entre outros), ágeis e economicamente viáveis.

Esses mecanismos que controlam, em tempo real, a jornada de trabalho, suas prorrogações e intervalos, gera, ao trabalhador, o conforto e a segurança jurídica necessários para a boa gestão do tempo de trabalho, para o controle de pagamento de horas suplementares e para todos os registros cadastrais da vida do trabalhador essenciais para a eventual solução de conflitos administrativos e judiciais do trabalho.

Portanto, quando o banco registra, em tempo real, a jornada de trabalho em ambientes didáticos, claros e acessíveis ao trabalhador, ele atende a indicadores positivos, no que tange a gestão da jornada de trabalho, apesar da existência de fraudes e fragilidades que todos os sistemas eletrônicos de dados estão sujeitos.

As políticas de gestão sustentável do Banco do Brasil S.A. se corporificam (metodologicamente e de forma pragmática) com a Carta de Princípios e Diretrizes de Atuação do Banco do Brasil (2007), publicada e acessível a todos em seu site institucional oficial.

Esse modelo de gestão traz em suas disposições, de fato, um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (sustentabilidade na saúde) contando, em seu bojo, com um conjunto de medidas e de práticas laborais de qualidade de vida (verba QVT, verba de aprimoramento dos funcionários, descontos em serviços médicos) que estimulem a elevação do patamar da qualidade de vida, a instituição de hábitos saudáveis e cuidados com a saúde, dentro e fora do meio ambiente do trabalho, enquanto, ações sustentáveis que extrapolam os limites conflituosos e estressantes do ambiente da agência.

Sob o ponto de vista da Ética e da Responsabilidade Social, que permeiam as relações intrajornada, o banco está de acordo com os modais aceitáveis de políticas de gestão.

É notório que ele aprovou e corporificou, em 2008, o Código de Ética e Normas de Conduta do Banco do Brasil (sistematizando padrões de comportamento adequados), publicado em 2018 e quando criou, segundo Nota Oficial da Associação dos Aposentados

e Funcionários do Banco do Brasil S.A. (2010), o Programa BB 2.0, realizando o desafio de se gerir a jornada de trabalho com alteridade, aumentando, através deste projeto piloto, os postos de trabalho em todas as agências do Brasil, a melhora nas estruturas prediais e dando segurança e transparência às relações entre consumidor e bancário, e entre empregador e trabalhador.

Contribuindo com a formação cultural dos empregados, dentro e fora da jornada de trabalho, e com o respeito às diversidades culturais e regionais (o pilar cultural de sustentabilidade), o Banco do Brasil S.A – depois de muitas reivindicações nas campanhas salariais das greves nacionais de 2013 – aderiu, a partir de 01 de Janeiro de 2014, ao Programa de Incentivo à Cultura e contribuiu para uma das premissas da Gestão Sustentável, que é a valorização cultural e social dos trabalhadores.

Para atingir este objetivo, o programa contou com a disponibilização de verbas, descontos em serviços de natureza cultural, para que o trabalhador bancário possa se sentir valorizado e respeitado em suas diferenças, produzindo mais, durante a jornada de trabalho.

Contudo, com um movimento sinérgico de inconstitucionalidade chapada e progressiva, a Reforma Trabalhista surge para, *a priori,* reduzir as ações de sustentabilidade na empresa, pois irá impactar – com seus dispositivos restritivos e inconstitucionais que desconsideram as determinações internacionais da OIT (convenções de nº 155 e 161 da OIT que estruturam a Política Nacional sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e Meio Ambiente) – as Políticas de Gestão Sustentável já consolidadas no Banco do Brasil e nos demais estabelecimentos empresariais do Sistema Bancário Nacional.

A Lei 13.467/2017 promove a flexibilização de temas estratégicos do contrato de trabalho, que impactam diretamente a saúde do trabalhador, como os relacionados à duração do trabalho, que poderão ser transacionados, flexibilizados e reduzidos via acordo individual ou coletivo (artigo 611-A da CLT), sem levar em consideração as limitações físicas e mentais do trabalhador que é uma diretriz magna de gestão sustentável.

Um outro impacto negativo e prejudicial da Reforma Trabalhista está relacionado ao inadimplemento de horas extras pelo Empregador, a situação ficará mais difícil para o empregado porque o mesmo terá que comprovar, no bojo da reclamatória trabalhista, as horas extras realizadas, não registradas e não quitadas pelo Empregador, advindas de divergências ou omissões de registro da jornada de trabalho nos sistemas eletrônicos de

gestão da jornada, gerando, com isso, o fim da inversão automática do ônus da prova em benefício do trabalhador hipossuficiente (artigo 790, §3º e 4º; 790-B, caput e §4º da CLT) que deverá arcar com a incumbência de comprovar, totalmente, a existência de seu direito.

Além disso poderá ser condenado ao pagamento de honorários advocatícios e, ainda, condenado, eventualmente, em custas processuais ou em honorários periciais, nos pedidos em que sucumbiu, com possibilidade de desconto dessas taxas de suas verbas alimentares conquistadas ao longo do processo, com violações explícitas ao princípio do acesso à justiça e da justiça gratuita (artigo 5º, inciso LXXIV da CRFB/88) – inconstitucionalidades materiais relacionadas ao processo do trabalho e ao registro, controle e guarda das informações de duração do trabalho.

A Lei 13.467/2017 promove a flexibilização de temas estratégicos do contrato de trabalho, que impactam diretamente a saúde do trabalhador, como os relacionados à duração do trabalho, que poderão ser transacionados, flexibilizados e reduzidos via acordo individual ou coletivo (artigo 611-A da CLT), sem levar em consideração as limitações físicas e mentais do trabalhador que é uma diretriz magna de gestão sustentável.

Com a Reforma, a participação e o fortalecimento das entidades sindicais, nos processos de negociação por novas e melhores condições de trabalho e nos debates que envolvam, no âmbito da empresa, temas estratégicos relacionados à saúde e segurança no trabalho, ficarão seriamente prejudicados em razão do sucateamento dos sindicatos, com o fim da obrigatoriedade do Imposto Sindical (artigo 545 a 602 da CLT).

Isso acaba gerando a escassez de recursos logísticos e estruturais do sindicato, tornando prejudicada a defesa integral dos trabalhadores nas rescisões contratuais e nas demais demandas trabalhistas, causadas pelo fim da principal fonte de custeio dos sindicatos no sistema jurídico brasileiro.

Ferindo o artigo 7º, inciso XIII da CRFB/88, que estabelece os limites e a validade dos acordos de prorrogação de jornada, via entidade coletiva, as alterações da Reforma excluem a obrigatoriedade de que o acordo individual, quanto à prorrogação da jornada de trabalho, seja escrito, e fere, frontalmente, a segurança jurídica (essencial à gestão estratégica dos contratos de trabalho), autorizando um simples acordo verbal entre empregado e empregador nas prorrogações de jornada, gerando informalidade e insegurança jurídica desses acordos (artigo 59 da CLT).

Há, portanto, uma falta de controle desses acordos pelo Ministério do Trabalho e Emprego e dos vícios de consentimento decorrentes da hipossuficiência manifesta do trabalhador.

Além disso, o fim da fiscalização e controle do Ministério do Trabalho na gestão dos contratos e na duração de jornada (artigo 60, parágrafo único, CLT), e a minimização, desvirtuação e descaracterização de normas sobre a duração do trabalho (artigo 611-B, parágrafo único da CLT), provocam a relativização de direitos fundamentais, antes indisponíveis, e promovendo afrontas materiais aos direitos fundamentais do trabalho.

Diversos impactos e retrocessos são visualizados quando a Reforma determina o afastamento do regime constitucional do emprego, previsto no artigo 7º, inciso I, da CRFB/88 pelo só cumprimento de formalidades legais do trabalhador autônomo (artigo 442-B da CLT), com o surgimento de contratos precários e intermitentes; a consequente, dispensa de licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (artigo 60 da CLT, parágrafo único) que retira, do meio ambiente corporativo, a presença de instituições históricas e essenciais de defesa e proteção do trabalhador.

A prevalência das normas negociais sobre as normas constitucionais e legais de proteção ao trabalho – o negociado sobre o legislado, em toda e qualquer situação, inclusive para renúncia, extinção ou redução de direitos relacionados à duração do trabalho, sem a correspondente contraprestação (artigo 611-A da CLT) prejudicará o regime constitucional protetivo de emprego e lançará, muitos bancários, a jornadas intensas e exaustivas de trabalho.

Prejudicando, mais ainda, o restabelecimento e a eliminação das toxinas nos intervalos de trabalho, a Reforma abre espaço para a redução do repouso ou intervalo para jornadas de mais de 6 horas diárias, de 1 hora para, apenas, 30 minutos conforme disposição do artigo 611-A da CLT, fazendo com o trabalhador não tenha tempo suficiente para repor suas energias, estando suscetível à estados de fadiga e estresse ocupacional, decorrentes da não eliminação de toxinas no organismo, aumentando, estatisticamente, os casos de afastamentos por doenças ou por agravos ocupacionais.

No Brasil, como vimos ao longo deste trabalho, a *mens legis* do legislador infraconstitucional está focada, apenas, em compensar o trabalhador, ainda que de forma irrisória, pelos danos e sofrimentos causados pelo estresse e demais doenças ocupacionais – advindas da má gestão da jornada de trabalho – do que com medidas e programas de

prevenção de riscos ambientais, de acidentes e contra agravos que ocorrem diariamente no meio ambiente do trabalho, como o é a Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho.

As consequências para a saúde do bancário advindas da Gestão por Stress aliada a más práticas na gestão de pessoas, ocasionam um clima intenso de pressão (por metas inalcançáveis de desempenho), de vigilância ostensiva (para que o trabalhador saia logo do intervalo e do repouso para atender a enormes filas), gerando esgotamento físico e mental, em razão da falta de planejamento, contratação de novas postos de trabalho e de medidas eficazes quanto a duração e prorrogação do trabalho.

Aliado a isso, as péssimas condições de trabalho (ambientes altamente hostis, competitivos e inseguros) , geram influência negativa para a saúde do bancário, abrindo portas para lesões (LER), Tendinites (causada pelos serviços constantes nas câmaras de compensação, nos caixas e nas tesourarias) e estresse em alto grau – a Síndrome de Bournout.

Essa síndrome é causada pelo acúmulo excessivo de estresse, pelo sofrimento e pela pressão psicológica por metas e resultados, inalcançáveis, perpetrados pelos superiores hierárquicos, causando com isso, sofrimentos físicos, tais como: gastrite, tonturas, vertigens, sequidão pelo corpo, cansaço excessivo e falta de respiração.

A falta de uma política de Qualidade de Vida no Trabalho poderá desencadear – pelo acúmulo de trabalho, pelos desvios de funções e cobrança por metas e resultados imediatos e pela falta de valorização do trabalhador – distúrbios cardiovasculares e/ou circulatórios (estritamente relacionados com o ritmo, frequência e quantidade de repousos durante a jornada de trabalho, sob forte e permanente tensão psicológica), afecções ortopédicas e musculares (dores de coluna, articulações e músculos, lesões de esforço repetitivo, danos físicos e acidentários).

Outros sintomas como perturbações mentais e vertigens (depressão e esgotamento psíquico de manifestação permanente e intermitente), formam o quadro de iniquidades sociais frequentemente identificados no Sistema Bancário.

A Administração por Stress poderá causar desatenção e dispersão no bancário (em razão do ritmo frenético e repetitivo de trabalho), que levam à falta de atenção às normas de segurança no trabalho, ocasionando acidentes incapacitantes, ou até mesmo fatais. Dores de cabeça, dores musculares, dores “de coluna”, fibromialgia, úlceras, câncer, demência, baixa autoestima e até mesmo o suicídio são exemplos de agravos e

condições adversas e prejudiciais que o trabalhador da classe bancária estará sujeito, figurando no ranking das 20 maiores profissões atingidas por doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Com isso, inúmeras demandas judiciais, envolvendo danos morais e materiais decorrentes de acidentes do trabalho, são iniciadas inundando o Judiciário, gerando custos sociais (com os benefícios previdenciários), custos econômicos para a empresa (decorrente das condenações), injustiças (com o fim da inversão do ônus da prova em benefício do trabalhador) e morosidade na maioria dos processos e ações.

Aliado a isso, o Sistema Previdenciário Brasileiro está repleto de pedidos de benefícios, indenizações e auxílios decorrente de infortúnios laborais, gerando, com isso, mais custos sociais para a nação, que poderiam ser evitados, por meio de Políticas Públicas efetivas de combate e prevenção aos infortúnios do trabalho.

Desta forma, a Segurança e Saúde do trabalhador precisam ser encaradas pelo Poder Público e, por todos os empregadores do Sistema Bancário, como uma situação que necessita de ações e soluções emergenciais e urgentes, a fim de que se eleve o padrão de dignidade, saúde e segurança no bojo dos contratos de trabalho como determina a Carta Magna de 1988 em seu artigo 7º, XIII, XXII, XXVIII, entre outras disposições protetivas.

O modal constitucional do Direito do Trabalho não admite alterações ulteriores em prejuízo do trabalhador (princípio da proteção e da condição mais benéfica) e, inexoravelmente, é um conjunto de normas que preconizam, por exemplo, uma política efetiva de segurança e saúde do trabalho, no âmbito da empresa, que neutralize e possa prevenir o estresse e suas consequências negativas para a saúde do obreiro.

Essas consequências, que perpassam a relação entre empregado e empregador, mas que atingem toda a sociedade, que precisa, sempre, suportar os danos e custos advindos desta má gestão e da falta de planejamento e de responsabilidade social nos contratos de trabalho.

Por fim, o Banco do Brasil S.A. é uma instituição pública que deve servir de modelo e paradigma para todas as demais empresas do sistema bancário, seja por contar com um programa de Responsabilidade Social e de Gestão Estratégica dos Contratos de Trabalho (priorizando a saúde e segurança dos trabalhadores bancários, apesar de casos ainda frequentes de assédio moral, de cobranças excessivas por meio de aplicativos e

plataformas de atendimento, pela desigualdade no acesso aos cargos e funções e pelas restrições da Reforma Trabalhista absolvidas, legalmente, pelo Banco).

Essas políticas garantem, também, aumento da produtividade para o desenvolvimento econômico e cultural do país, com o atingimento equilibrado de metas e resultados para a empresa, caracterizando, assim, o tripé da Sustentabilidade que é aquele que determina um equilíbrio nas atividades produtivas de forma ambientalmente correta (meio ambiente do trabalho seguro, conservado e ecologicamente correto, com a quantidade de postos de trabalho e pontos de atendimento de clientes.

O Programa BB 2.0, fruto de lutas e conquistas sindicais nas campanhas salariais), contribui para um ambiente socialmente justo (alcançado quando a gestão promove a justiça, igualdade e proteção no trabalho e economicamente viável), e quando o banco investe nos funcionários que, pelo bem-estar e valorização no trabalho, sentem-se satisfeitos e impulsionados a trabalhar de formais eficiente e produtiva.

Portanto, o Banco do Brasil, como paradigma para o Sistema Bancário Nacional, atinge - de forma satisfatória e em conformidade com os diplomas legais e regulamentares que envolvem o Direito à Saúde, as diretrizes estratégicas de Gestão dos Contratos de Trabalho, cumprindo – ainda que com grandes desafios e limitações – o desafio da Gestão Sustentável da Jornada e do Contrato de Trabalho, contribuindo para um meio ambiente do trabalho seguro e saudável para estas e para as futuras gerações.

REFERÊNCIAS

AAFBB. **Banco do Brasil apresenta programa bb 2.0**. Disponível em: < http://www.aafbb.org.br/index.php/banco-do-brasil-apresenta-programa-bb-20/>. Acesso em 01 de dez. de 2018.

AFONSO, Jacy. **Bancários são as maiores vítimas de doenças ocupacionais**. Disponível em: <http://www.bancariosdf.com.br/site/index.php/outros-assuntos-2015/bancarios-sao-as-maiores-vitimas-de-doencas-ocupacionais>. Acesso em 06 de nov. de 2018.

ALVARENGA, Darlan. **Concentração aumenta e 5 bancos já detêm mais de 80% dos ativos no país.** Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/08/concentracao-aumenta-e-5-bancos-ja-detem-mais-de-80-dos-ativos-no-pais.html>. Acesso em 03 de ago. de 2018.

AMADO. Frederico. **Direito ambiental**. 6. ed. São Paulo: Jvspodivm, 2018.

ANDRADE, D. **Políticas públicas: o que são e para que existem**. Disponível em: < https://www.politize.com.br/politicas-publicas/> . Acesso em 06 de jul. de 2019.

AQUINO, M. C. **A gestão da saúde, segurança e meio ambiente**. Disponível em: <https://www.sinergiaengenharia.com.br/a-gestao-da-saude-seguranca-e-meio-ambiente/>. Acesso em 05 de fev. de 2018.

ARANTES, E. **Ética empresarial**. Disponível em: <http://redeetec.mec.gov.br/images/stories/pdf/proeja/etica_rel_interp.pdf>. Acesso em 09 de fev. de 2018.

ASSUNÇÃO, M. D. **Teoria geral do garantismo: considerações preliminares**. Disponível em: < https://jus.com.br/artigos/8037/teoria-geral-do-garantismo> . Acesso em 08 de jul. de 2019.

BAHIA, F. **Direito constitucional: descomplicando o direito constitucional**. 3. Ed. Recife: Armador, 2017.

BOMFIM, V. **Direito do trabalho**. 16. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

BANCO DO BRASIL SA. **Normas e Procedimentos de atuação do Banco do Brasil ICVM 505**. Disponível em: <https://www.bb.com.br/docs/pub/difin/icvm505201701.pdf>. Acesso em 05 de ago. de 2018.

_____. **Perfil corporativo**. Disponível em: < http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2010/port/ra/02.htm> Acesso em 03 de ago. de 2018.

_____. **Políticas de relacionamento com fornecedores, ao código de ética e às normas de conduta do banco**. Disponível em: < https://www.bb.com.br/pbb/pagina-inicial/compras,-contratacao-e-venda-de-imoveis/fornecedores/instrucoes-e-deveres#/>. Acesso em 07 de ago. de 2018.

_____. **Código de ética e normas de conduta**. Disponível em: < https://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/ri/pt/dce/dwn/Codigoetica.pdf>. Acesso em 01 de dez. de 2018.

_____. **Edital de abertura de seleção externa 2018**. Disponível em: <http://www.cesgranrio.org.br/pdf/bb0118/bb0118_edital.pdf>. Acesso em 17 de dez. de 2018.

_____. **Exposição de motivos do Código de ética e normas de conduta**. Disponível em: < https://www.bb.com.br/docs/pub/inst/dwn/Codigodeetica.pdf>. Acesso em 09 de fev. de 2018.

_____. **Plataforma de negociação coletiva BB**. Disponível em: <http://www.bbnegociacaocoletiva.com.br/#acordos-e-convencoes/convencoes-coletivas/atuais>. Acesso em 12 de abr. de 2019.

_____. **Plataforma GAM**. Disponível em: < https://itunes.apple.com/br/app/plataforma-gam/id1243690050?mt=8> . Acesso em 26 de abr. de 2019.

_____. **Proposta política pedagógica para atuação em gestão de pessoas**. Disponível em: < https://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/unv/PPPGestaodePessoasBB.pdf>. Acesso em 09 de fev. de 2018.

BARROSO, L. R. **Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro**. *Revista da EMERJ*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 15, p. 11-48, 2001.

_____.. **Judicialização, Ativismo Judicial e Legitimidade Democrática**. [S.l.], [200-?]. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br>. Acesso em: 27 de jun. de 2018.

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 10. Ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BOBBIO, N. **Lições de filosofia do direito**. São Paulo: Ícone, 1995.

BORGES, C. SÁ, A. **Manual de direito administrativo facilitado**. 2. Ed. Salvador: Juspodium, 2017.

BRANDÃO, C. M. **Jornada excessiva de trabalho provoca acidentes**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-out-20/jornada-excessiva-trabalho-provoca-acidentes-tira-dignidade>. Acesso em 27 de jul. de 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

_____. Decreto Lei nº 5452 de 1 de maio de 1943**. Institui a Consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 30 de mar. de 2018.

____. Decreto 7602 de 07 de novembro de 2011. **Dispõe sobre a politica nacional de segurança e saúde no trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm> . Acesso em 10 de jul. de 2019.

_____. Decreto Lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967. **Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm>. Acesso em 17 de dez. de 2018.

_____. Decreto de nº 591 de 6 de julho de 1992. **Atos internacionais: pacto internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Promulgação.Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm> . Acesso em 07 de jul. de 2019.

_____. Lei nº 8080 de 19 de setembro de 1990. **Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm> . Acesso em 04 de jul. de 2019.

_____. Lei de nº 12761 de 27 de dezembro de 2012. **Institui o Programa de Cultura do Trabalhador; cria o vale-cultura e dá outras providências**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12761.htm>. Acesso em 08 de fev. de 2018.

_____. Lei nº 13303 de 30 de junho de 2016. **Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13303.htm>. Acesso em 03 de ago. de 2018.

_____.Lei nº 13467 de 13 de Julho de 2017. **Altera a Consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 31 de mar. de 2018.

_____. Ministério da Previdência Social. **Acidentes de trabalho apresentam queda de 6,2 % em 2017**. Disponível em: < http://www.previdencia.gov.br/2018/09/acidentes-de-trabalho-apresentam-queda-de-62-em-2017/> . Acesso em 30 de jan. de 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas regulamentadoras**. Disponível em: < https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu?view=default> . Acesso em 16 de abr. de 2019.

_____. Portaria nº 1823 de 23 de agosto de 2012. **Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.** Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html> Acesso em 01 de jul. de 2018.

_____. Portaria nº 3626 de 14 de novembro de 1991. **Dispõe sobre o registro de empregados, as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social e o registro de horário de trabalho**. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portariamtb3626_1991.htm. Acesso em 05 de ago. de 2018.

_____.PGT. **Nota técnica nº 08 de 26 de junho de 2017, da secretaria de relações institucionais do ministério público do trabalho**. Disponível em: < http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/>. Acesso em 12 de abri. De 2019.

_____. SINAIT. **Nota técnica plc 38/2017: reforma trabalhista aspectos de inconstitucionalidade e de antijuridicidade**. Disponível em: <

https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tcnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em 10 de fev. de 2019.

_____. STF. ADI 1642 MG. Relator: Eros Grau. DJ: 03/04/2008. **Jusbrasil**, 2010. Disponível: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14722001/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-1642-mg> Acesso em: 04 de Ago. de 2018.

_____. STF. ADI MC 3540. Relator: Celso de Mello. DJ: 03/02/2006. **Jusbrasil**, 2006. Disponível em: < https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/763322/medida-cautelar-na-acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-mc-3540-df> . Acesso em 04 de jul. de 2019.

_____. STF. RE 599628 DF. Relator: Ayres Britto. DJ: 25/05/2011. **Jusbrasil**.2011. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20626765/recurso-extraordinario-re-599628-df-stf>. Acesso em 04 de ago. de 2018.

_____.STF. **Súmula 556**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2793> Acesso em 04 de ago. de 2018.

_____. STF. **Recurso extraordinário**. Relator: Marco Aurélio. DJ: 16/03/1999. Disponível em: < https://www.legjur.com/jurisprudencia/busca?q=seguranca-e-medicina-do-trabalho&op=com#box_busca> . Acesso em 12 de abr. de 2019.

_____. STJ. HC 379269-MS. Relator: Sebastião Reis Júnior. DJ: 30/06/2017. **Digesto**, 2017. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/18632420> . Acesso em 06 de jul. de 2019.

_____. TCU. **Súmula 231 759/1994**. Relator: Iram Saraiva. DJ: 13/12/1994. Disponível em: https://contas.tcu.gov.br/pesquisaJurisprudencia/#/detalhamento/13/231/%2520/DTRELEVANCIA%2520desc/false/1/false> . Acesso em 04 de ago. de 2018.

_____. TRT 2ª Região. **Recurso Ordinário**. Relator: Maria Elisabeth Pinto Ferraz Lus. DJ: 26/09/1996. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI33425,41046-Stress+no+ambiente+de+trabalho> . Acesso em 08 de ago. de 2018.

_____. TRT 2ª Região. **Recurso Ordinário**. Relator: Ricardo Arthur Costa e Trigueiros. DJ: 25/09/2007. Disponível em: < https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15811975/recurso-ordinario-ro-482200605802008-sp-00482-2006-058-02-00-8> . Acesso em 12 de abr. de 2019.

_____. TRT 2ª Região**. Acórdão** 20030261478. Rel: Rosa Maria Villa. DJ: 01/06/2003. Digesto, 2003. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/9163614> . Acesso em 13 de jul. de 2019.

TRT 5ª Região. Recurso Ordinário 1162007920095050012. Relator: Marama dos Santos Carneiro. Data do Julgamento: 04 de março de 2013.

_____. TRT 5ª Região. **Recurso Ordinário**. Relator: Marama Carneiro. DJ: 23/07/2012. Digesto, 2012. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/12064445> . Acesso em 07 de jul. de 2019.

_____. TRT 10ª. **Recurso Ordinário** 7.200.601.010.008. Relator: Maria Piedade Bueno Teixeira. DJ: 01/07/2010. **Digesto**, 2010. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/14630356> . Acesso em 09 de jul. de 2019.

_____.TST. **Súmula 390**. DJ: 20, 22 e 25/04/2005. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-390> . Acesso em 04 de Ago. de 2018.

_____. TST. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Rel: Márcio Eurico Vitral. DJ: 12/11/2008. Digesto, 2008. Disponível em: <https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/9347142> . Acesso em 13 de jul. de 2019.

_____. TST. **Agravo de Instrumento** 702402420045040103. Rel: Pedro Paulo Manus. DJ: 18/03/2009. Digesto, 2009. Disponível em: <https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/10410977> . Acesso em 14 de jul. de 2019.

_____. TST. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** 590400920075010035. Relator: Barros Levenhagen. DJ: 03/06/2009. Digesto, 2009. Disponível em:

<https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/10424361>. Acesso em 09 de jul. de 2019.

_____.TST. **Agravo em Recurso de Revista.** Relator: Vantuil Abdala. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia/#acordaoExpandir/10497748> . Acesso em 12 de abr. de 2019.

_____.TST. **Agravo em recurso de revista**. Relator: Maurício Godinho Delgado. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia/#acordaoExpandir/10484534> . Acesso em 15 de abr. de 2019.

_____. TST. **Agravo em recurso de revista**. Relator: Aloysio Corrêa. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia/#acordaoExpandir/10317381>. Acesso em 15 de abr. de 2019.

_____. TST. **Agravo em Recurso de Revista** 41.977.420.105.120.038. Rel. José Roberto Freire Pimenta. Digesto 2013. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/12258328> . Acesso em 06 de jul. de 2019.

_____. TST. **Agravo em Recurso de Revista** 586415220085030014. Rel: Augusto César Leite. DJ: 17/04/2013. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/12254526> . Acesso em 13 de jul. de 2019.

_____. TST. **Embargos de Declaração** 8369220115030061. Rel: José Roberto Freire Pimenta. DJ: 06/03/2013. Digesto, 2013. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/12256420> . Acesso em 14 de jul. de 2019.

_____. TST. **Recurso Ordinário** 02808200100802000. Rel: Tania Bizarro Quirino. DJ: 08/08/2006. Digesto, 2019. Disponível em: <https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/11388572> . Acesso em 13 de jul. de 2019.

_____. TST. **Recurso Ordinário** 1162007920095050012. Rel: Marama dos Santos Carneiro. DJ: 04/03/2013. Digesto, 2013. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/12075974> . Acesso em 14 de jul. de 2019.

_____. TST. **Recurso de Revista** 15008520035010053. Rel Maria de Assis Calsing. DJ: 25/11/2009. **Dijesto**, 2009. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/10333013> . Acesso em 06 de jul. de 2019.

_____. TST. **Recurso de Revista** 726005020085050462. Rel: Dora Maria da Costa. DJ: 29/05/2013. Digesto, 2013. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/12208817> . Acesso em 14 de jul. de 2019.

_____.TST. **Recurso de Revista** 3106004720015090664. Rel: Vantuil Abdala. DJ: 18/11/2009. Digesto, 2009. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/10469841> . Acesso em 15 de jul. de 2019.

_____. TST. **Recurso de Revista** 1843855220055120001. Rel: Vieira de Mello Filho. DJ: 06/02/2013. Digesto. Disponível em: <https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/12255013> . Acesso em 15 de jul. de 2019.

_____. TST. **Recurso de Revista** 10915005920055090009. Rel: Rosa Maria Weber. DJ: 06/05/2009. Digesto, 2009. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/10502527> . Acesso em 15 de jul. de 2019.

_____. TST. **Recurso de Revista** 10377-55.2017.5.03.0186. Rel. Alexandre Angra Belmonte. DJ: 17/10/2018. Migalhas, 2018. Disponível em: < https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/10/art20181025-04.pdf> . Acesso em 09 de jul. de 2019.

_____. TST. **Recurso de Revista** 134900072003515022. Rel: Vantuil Abdala. DJ: 13/07/2009. Digesto, 2019. Disponível em: < https://www.digesto.com.br/jurisprudencia#acordaoExpandir/10433588> . Acesso em 13 de jul. de 2019.

BRITO, V. A.. O direito do empregado ao ambiente do trabalho seguro e saudável. Disponível em: **< https://jus.com.br/artigos/31440/o-direito-do-empregado-ao-ambiente-de-trabalho-seguro-e-saudavel>** . Acesso em 21 de mar. de 2019.

BUCCI, E. S. **O acesso à informação pública como direito fundamental à cidadania**. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6490> . Acesso em 05 de ago. de 2018.

CADEUAU, E. **Observações sobre os sentidos e a essência das experiências francesa e brasileira na área da democracia sanitária**. Revista de Direito Sanitário. São Paulo, v.5, p. 4, mar. 2004.

CAMARGOS, P. H. **A convenção 155 da OIT e sua aplicação pelo TST nos casos relativos a compensação de jornada em atividades insalubres**. Disponível em: <https://pedrocamargos.jusbrasil.com.br/artigos/509904079/a-convencao-n-155-da-oit-e-sua-aplicacao-pelo-tst-nos-casos-relativos-a-compensacao-de-jornada-em-atividades-insalubres>. Acesso em 20 de dez. de 2018.

CARDOSO, L. **Brasil registra 22 acidentes de trabalho por hora**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/brasil-registra-22-acidentes-de-trabalho-por-hora-22658555> Acesso em 02 de jul. de 2017.

CARNEIRO, T. L. FERREIRA, Mário Cesar. **Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho?** Disponivel em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/3271> . Acesso em 31 de out. de 2018.

CARVALHO, S. S. de. **Uma visão geral sobre reforma trabalhista**. Disponível em: < http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf> . Acesso em 01 de dez. de 2018.

CARVALHO, M. **Manual de direito administrativo**. 4. ed. São Paulo: ,Juspodivm, 2017.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 16. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CAUSA OPERÁRIA. **Banco do Brasil obriga funcionários, que exercem funções de caixa, a vender produtos**. Disponível em: < https://www.causaoperaria.org.br/acervo/blog/2018/02/23/banco-do-brasil-obriga-funcionarios-que-exercem-funcao-de-caixa-vender-produtos/#.W2oJrmBKjIU>. Acesso em 07 de ago. de 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CISNEIROS, G. **Direito do trabalho sintetizado**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Método, 2016.

COGGIOLA. O. **História do capitalismo: das origens até a primeira guerra mundial**. Disponível em:< http://oolhodahistoria.ufba.br/wp-content/uploads/2016/08/OCogg-HIST%C3%93RIA-DO-CAPITALISMO.pdf>. Acesso em 05 de abr. de 2018.

COHN, A. **Políticas sociais e pobreza no Brasil**. Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/138/140> . Acesso em 30 de set. de 2018.

COLOMBO, V. J. **Advocacia preventiva – um passo a frente no sucesso do empreendedorismo.** Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,advocacia-preventiva-um-passo-a-frente-no-sucesso-do-empreendedorismo,56116.html> . Acesso em 05 de ago. de 2018.

COLNAGO, R. M.; ALVARENGA, R. Z. (Coord): **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT**. São Paulo: LTr, 2014.

CONTRAF. **Bancários são as maiores vítimas de doenças osteomusculares**. Disponível em: < http://www.contraf.org.br/noticias/bancarios-sao-as-maiores-vitimas-de-doencas-osteomusculares-a63b> Acesso em 02 de ago. de 2018.

CORREIA, H. **Direito do trabalho**. 5. Ed. São Paulo: Juspodivm, 2019.

COSTA, R. **O drama do acesso à saúde no Brasil**. Disponível em: < https://www.abramge.com.br/portal/index.php/pt-BR/noticias-do-setor/816-o-drama-do-acesso-a-saude-no-brasil> . Acesso em 06 de nov. de 2018.

DATAFOLHA. **Top of mind**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/folha/topofmind/bancos.shtml> . Acesso em 16 de jul. de 2019.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 17. Ed. São Paulo: LTR, 2018.

DI PIETRO. M. S. **Direito administrativo**. 30. Ed. São Paulo: Grupo Gen, 2017.

DELGADO, G. N. DELGADO, M. G. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTR, 2018.

DIAS, E. R.; MACÊDO, J. L**. Curso de Direito Previdenciário** – São Paulo : Método, 2008.

DIEESE. **Anuário da saúde do trabalhador: departamento intersindical de estatísticas e estudos socioeconômicos**. São Paulo: DIEESE, 2016. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/anuario/2016/Anuario_Saude_Trabalhador.pdf> . Acesso em 10 de jul. de 2019.

DUARTE, J. **A importância da família no desenvolvimento do indivíduo.** Disponível em: <http://www.psiconlinews.com/2015/09/importancia-da-familia-no-desenvolvimento-do-individuo.html>. Acesso em: 31 de mai. De 2018.

DUTRA, A. **Como usar o vale cultura**? Disponível em: <https://www.sodexobeneficios.com.br/qualidade-de-vida/noticias/sodexo-club/como-usar-o-vale-cultura.htm> . Acesso em 08 de fev. de 2018.

DUTRA, L. **Direito constitucional essencial**. 4. Ed. São Paulo: Método, 2018.

ECONOMUS. **Sistema de informações do Banco do Brasil**. Disponível em: < http://www.economus.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=790&sid=9&tpl=view_MI_noticias.htm> . Acesso em 26 de abr. de 2019

ESPERANDIO, T. **Ministra entrega cartões do vale cultura**. Disponível em: < http://cultura.gov.br/ministra-entrega-cartoes-do-vale-cultura/> . Acesso em 08 de fev. de 2018.

FENAE. **Stress, depressão e exaustão: conheça a rotina dos bancários**. Disponível em: < http://recontaai.com.br/2019/07/03/stress-depressao-e-exaustao-conheca-a-rotina-dos-bancarios/> . Acesso em 10 de jul. de 2019.

FERNANDES, B. G.. **Curso de direito constitucional**. 10. Ed. São Paulo: Jvspodium, 2018.

FIALHO, M. OLIVEIRA, R. B. de. **A Gestão sustentável da jornada de trabalho como direito e política de saúde pública: uma abordagem à luz dos impactos da lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) e da educação ambiental.** Disponível em: < https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/618> . Acesso em 06 de jul. de 2019.

FILHO, B. CAVALCANTI, J. **Reflexões sobre as normas da OIT e o modelo brasileiro de proteção à saúde e à integridade física do trabalho**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_23686422_REFLEXOES_SOBRE_AS_NORMAS_DA_OIT_E_O_MODELO_BRASILEIRO_DE_PROTECAO_A_SAUDE_E_A_INTEGRIDADE_FISICA_DO_TRABALHADOR.aspx> . Acesso em 30 de jan. de 2018.

FRAZÃO, A. **O que é a síndrome de Burnout e como evitar**. Disponível em: <https://www.tuasaude.com/sindrome-de-burnout/> . Acesso em 06 de nov. de 2018.

FUNCOESRH. **Alguns meios de treinamento e de desenvolvimento**. Disponível em: < http://funcoesrh.blogspot.com/2010/06/alguns-meios-de-treinamento-e.html> . Acesso em 26 de abr. de 2019.

GALEANO, E. H. **As veias abertas da América Latina**. São Paulo: Sindicato Nacional dos Editores de Livros, 2013.

GAMA, L. M. **Horas extras contratadas do trabalhador bancário**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-127/horas-extras-contratadas-do-trabalhador-bancario-critica-ao-posicionamento-do-tribunal-superior-do-trabalho/>. Acesso em 09 de jul. de 2019.

GARCIA, E. **O imperador Dom Pedro II sanciona a lei de criação do Banco do Brasil**. Disponível em: < http://www.conservadorismodobrasil.com.br/2017/04/o-imperador-dom-pedro-ii-sanciona-lei-de-criacao-banco-brasil.html>. Acesso em 03 de ago. de 2018.

GARCIA, G. F. **Curso de direito do trabalho**. 13. Ed. São Paulo: GEN Forense, 2018.

GOMES, C.. VASCONCELOS, L. **Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde.** Disponível em: < https://www.scielosp.org/article/csc/2018.v23n6/1963-1970/> . Acesso em 04 de julh. De 2019.

HOFF, W. **Automação bancária: informatização no Banco do Brasil JÁ**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. 2003. Disponível em: < http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-06.pdf>. Acesso em: 15 set. 2014.

HOFLING, E. de M. **Estado e políticas (públicas) sociais**. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v21n55/5539.pdf> . Acesso em 06 de jul. de 2019.

IBRAHIM, F. Z. **Curso de direito previdenciário**. 23. Ed. São Paulo: Impetus, 2018.

KEPPLER, I. **Brasil: 4º país no ranking mundial de acidentes do trabalho**. Disponível em: <https://www.lsr-cit.org/2018/04/28/brasil-4o-pais-no-ranking-mundial-de-acidentes-do-trabalho/> . Acesso em 02 de jul. de 2018.

JÚNIOR, J. S.. **Estresse no trabalho vira doença, afirma OMS**. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2019/05/epoca-negocios-estresse-no-trabalho-vira-doenca-afirma-oms.html> . Acesso em 09 de jul. de 2019.

LACAZ, F. A. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença**. Disponível em: < https://www.scielosp.org/article/csc/2000.v5n1/151-161/> . Acesso em 15 de abr. de 2019.

LACOMBE, B. M. CHU, Rebeca Alves. **Políticas e práticas de gestão de pessoas: as abordagens estratégicas e institucional**. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/rae/v48n1/v48n1a03.pdf> . Acesso em 10 de fev. de 2019.

LAMPERTI, S. **Súmula 390 do TST**. Disponível em: < https://jus.com.br/artigos/47007/sumula-n-390-do-tribunal-superior-do-trabalho-e-a-estabilidade-do-empregado-publico-apos-a-emenda-constitucional-n-19-1998> . Acesso em 06 de jul. de 2019.

_____. **Recurso extraordinário 242069-2** STF. Disponível em: < https://jus.com.br/artigos/47007/sumula-n-390-do-tribunal-superior-do-trabalho-e-a-estabilidade-do-empregado-publico-apos-a-emenda-constitucional-n-19-1998> . Acesso em 06 de jul. de 2019.

LAMY, M. OLIVEIRA, F. A.. **Legitimidade da Defensoria Pública para promover ação civil pública por improbidade administrativa decorrente da omissão de políticas de saúde**. Disponível em: < https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/29661/pdf> . Acesso em 30 de jan. de 2018.

LAMY, M. OLIVEIRA, F. P. OLIVEIRA, R. B. de**. A constitucionalidade das políticas de saúde no contexto do campo: visões preliminares do direito da saúde**. Disponível em: < Revista Científica Intr@ciência, Vol. 15 (julho 2018). Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180925134114.pdf> . Acesso em 06 de jul. de 2019.

LAZARINI, L.. **TST dá indenização a funcionário por cobranças de chefe no Whatsapp.** Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/10/tst-da-indenizacao-a-funcionario-por-cobrancas-de-chefe-no-whatsapp.shtml> . Acesso em 09 de jul. de 2019

LEITE, C. H. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

LENZA, P. **Direito constitucional esquematizado**. 23. Ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LIMA, M. A. **O direito de acesso à cultura e a Constituição Federal**. Disponível em: < http://observatoriodadiversidade.org.br/site/o-direito-de-acesso-a-cultura-e-a-constituicao-federal/> . Acesso em 08 de fev. de 2018.

LIMA, P. T. **História da OIT**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm> Acesso em: 30 de mai. De 2018.

MACHADO, P. **Principais causas dos acidentes e doenças do trabalho**. Disponível em: <http://www.votecipa.com.br/2015/07/22/principais-causas-dos-acidentes-e-doencas-do-trabalho/> . Acesso em 02 de ago. de 2018.

MARQUES, J. R. **Gestão empresarial sustentável e o aumento da lucratividade**. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/gestao-empresarial-sustentavel-aumento-lucratividade/> . Acesso em 19 de dez. de 2018.

MARTINEZ, L. **Curso de direito de trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MORAES, A. de J. GONÇALVES, Márcia Aparecida. **Prevalência de dores e desconfortos posturais em profissionais que trabalham em ambiente informatizado do setor administrativo da UNIARP**. Disponível em: < https://www.efdeportes.com/efd156/dores-e-desconfortos-em-ambiente-informatizado.htm> . Acesso em 10 de jul. de 2019.

MORNING CALL. **Jornada de trabalho, investimentos no Brasil, China e EUA**. Disponível em: < https://www.sunoresearch.com.br/artigos/morning-call-jornada-de-trabalho-investimentos-no-brasil-china-e-eua/> . Acesso em 10 de jul. de 2019.

MASSON, N. **Manual de direito constitucional**. 5.ed. São Paulo: Jus Podivm, 2017.

MELLO, h. V. **Auxílio acidente e o seu provável aumento por conta da reforma trabalhista**. Disponível em < https://hugomello.jusbrasil.com.br/artigos/530718080/auxilio-acidente-e-o-seu-provavel-aumento-por-conta-da-reforma-trabalhista> . Acesso em 06 de nov. de 2018.

MELLO, M. F. MELLO, A. Z. **Uma análise das práticas de Responsabilidade Social e Sustentabilidade como estratégias de empresas industriais do setor moveleiro: um estudo de caso.** Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/gp/v25n1/0104-530X-gp-0104-530X1625-16.pdf> . Acesso em 10 de fev. de 2018.

MORAES, A. **Direito constitucional**. 34. Ed. São Paulo: Atlas, 2018

MOREIRA, J. **Funcionários do BB já podem aderir ao vale cultura**. Disponível em: <http://spbancarios.com.br/01/2014/funcionarios-do-bb-ja-podem-aderir-ao-vale-cultura> . Acesso em 08 de fev. de 2018.

Morin, E. **The meaning of work in modern times**. Disponível em: < http://web.hec.ca/criteos/fichiers/upload/MOW_in_MTimes_EMM200804.pdf > . Acesso em 10 de fev. de 2019.

MOTHÉ, C. B. **Stress no ambiente de trabalho**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI33425,41046-Stress+no+ambiente+de+trabalho> . Acesso em 31 de out de 2018.

MOURA, M. **Curso de direito do trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MUNIZ, R. **O descaso com a saúde pública brasileira**. Disponível em: <https://www.hojeemdia.com.br/opini%C3%A3o/colunas/raquel-muniz-1.456804/o-descaso-com-a-sa%C3%BAde-p%C3%BAblica-brasileira-1.556370>. Acesso em 30 de out. De 2018

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NASCIMENTO, A. P. **Direitos e deveres de empregados e patrões**. Disponível em: <https://info.casadoconstrutor.com.br/almanaque/seguranca/direitos-e-deveres-empregado-e-patroe/> Acesso em 01 de jul. De 2018.

NATAN, E. **SEEB cobra o fim da cobrança de metas por Whattsapp**. Disponível em: <http://www.bancariosma.org.br/paginas/noticias.asp?p=16441> . Acesso em 09 de jul. de 2019.

NOVELINO, M. **Curso de direito constitucional**. 14. Ed. Salvador: Jyspodium, 2019

NUNES, R. L. D. **Sistemas jurídicos comparados – a jurisdição uma brasileira e o sistema de contencioso administrativo italiano**. Disponível em: < https://seer.agu.gov.br/index.php/EAGU/article/view/1262/928> . Acesso em 07 de jul. de 2019.

OIT. **Convenção de nº 155**. Disponível em: <http://www.trabalhoseguro.com/OIT/OIT_155_seg_saude_trab.htm> . Acesso em 20 de dez. de 2018.

OITBR. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/agencia/oit/> . Acesso em 20 de dez. de 2018.

OLIVEIRA, J. C. **Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida**. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n2/a02v17n2.pdf>. Acesso em 31 de jan. De 2018.

OLIVEIRA, W. **Investimentos em saúde, educação e segurança no Rio ficam próximos a zero em 2017**. Disponível em: < http://dapp.fgv.br/orcamento-para-saude-educacao-e-seguranca-vem-em-tendencia-de-queda-desde-2011/> . Acesso em 10 de jul. de 2019.

ORSSI, R. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

PACIEVITCH, T. **Banco do Brasil**. Disponível em: < https://www.infoescola.com/empresas/banco-do-brasil/> . Acesso em 03 de ago. de 2018.

PASSOS, M. B**. As normas sobre duração do trabalho e os impactos de sua flexibilização na saúde do trabalhador**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/27050/a-normas-sobre-duracao-do-trabalho-e-os-impactos-de-sua-flexibilizacao-na-saude-do-trabalhador> . Acesso em 03 de ago. de 2018.

PEDRINI, A. **Trajetórias da educação ambiental**. In: PEDRINI, Alexandre de Gusmão (org.). Educação Ambiental: reflexões e práticas contemporâneas. 8 ed. Petrópolis, RJ: Vozes.

PERISSINOTTO, R. **O conceito de estado desenvolvimentista e sua utilidade para os casos brasileiro e argentino**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782014000400005> . Acesso em 09 de jul. de 2019.

PIMENTA, C. A. **Políticas públicas e desenvolvimento regional**. Disponível em: < http://books.scielo.org/id/j8gtx/pdf/pimenta-9788578791216.pdf> . Acesso em 31 de jan. de 2018.

PINHEIRO, A. **Direitos trabalhistas dos bancários: horas extras e cargos de confiança**. Disponível em: <https://adriano-pinheiro.jusbrasil.com.br/artigos/111823762/direitos-trabalhistas-dos-bancarios-horas-extras-e-cargo-de-confianca> . Acesso em 17 de dez. de 2018.

PINTO, R. M. F. OLIVEIRA, R. B. de. **A seguridade social como direito e conquista democrática para a população transexual: uma abordagem constitucional à luz da dignidade da pessoa humana.** Disponível em:<

http://periodicos.unisanta.br/index.php/lss/article/view/1712> . Acesso em 06 de jul. de 2019.

_____. **Os impactos da reforma trabalhista para a saúde e trabalho da mulher: uma abordagem constitucional à luz do direito da saúde**. Disponível em: < http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180925134811.pdf> . Acesso em 06 de jul. de 2019

RIBEIRO, A. Horário de almoço dos bancários. Disponível em: <https://www.ariribeiro.me> . Acesso em 18 de dez. de 2018.

RIBEIRO, N. **Doenças ligadas ao trabalho atingem cada vez mais bancários**. Disponível em: <http://spbancarios.com.br/09/2017/doencas-ligadas-ao-trabalho-atingem-cada-vez-mais-bancarios> . Acesso em 08 de ago. de 2018.

RODRIGUES, M. A. **Direito ambiental esquematizado**. 6. Ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

ROUSSELET, F. **LER/DOT ameaçam a saúde do bancário**. Disponível em: <http://spbancarios.com.br/02/2017/lerdort-ameaca-saude-do-bancario> . Acesso em 19/12/2018.

RUAS, A. **Projeto BB 2.0**. Disponível em: <http://www.fetecpr.org.br/projeto-bb-2-0-sera-acompanhado-de-perto-pelos-sindicatos/> . Acesso em 01 de dez. de 2018.

SALVADOR, L.; PAULO FILHO, O**. Higidez física e mental – a efetividade das leis da infortunística como instrumento de dignificação do trabalhador: mens sana in corpore sano**. In: VIZZACARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana; AL VES,Giovanni (Org.). Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI. São Paulo: L Tr , 201 1, p.209.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais**. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a11.pdf> . Acesso em 10 de fev. de 2018.

SARAIVA, R. SOUTO, R. T. **Direito do trabalho para concursos públicos.** 21 ed . São Paulo: Saraiva, 2018.

SARLET, I. W. MARINONI, L. G.. **Curso de direito constitucional**. 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SANTOS, K. **Biometria: tecnologia usada nos sistemas de identificação e segurança**. Disponível em: <https://canaltech.com.br/seguranca/Biometria-tecnologia-usada-nos-sistemas-de-identificacao-e-seguranca/> . Acesso em 05 de ago. de 2018.

SCHAPIRO, M. G. **Do estado desenvolvimentista ao estado regulador? Transformação, resiliência e coexistência entre dois modos de intervenção**. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/305/267> . Acesso em 09 de jul. de 2019.

SERRA, F. **Conceito de sustentabilidade**. Disponível em: < https://www.temposdegestao.com/conceito-de/conceito-de-sustentabilidade> Acesso em 01 de julh. De 2018.

SILVA, J. A. **Jornada exaustiva é a principal causa de acidentes do trabalho**. Disponível em: <http://domtotal.com/noticia/599462/2016/09/jornada-exaustiva-a-principal-causa-de-acidentes-do-trabalho/>. Acesso em 08 de ago. de 2018.

SILVA, P. C. **Crimes contra o sistema financeiro nacional**. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

SILVA, T. F. D. da. **Direito ambiental**. Rio de Janeiro: SESES, 2016.

SILVA, A. G. F. da. MOTA, L. de A.. **A relação entre Estado e políticas públicas: uma análise teórica sobre o caso brasileiro**. Disponível em: <https:// seer.ufrgs.br/debates/article/download/72132/41081

SILVA, A. L. ANDRADE, S. **O alinhamento do investimento social privado às políticas públicas.** Disponível em: < https://gife.org.br/o-alinhamento-do-investimento-social-privado-as-politicas-publicas/> . Acesso em 06 de jul. de 2019.

SIMÕES, A. G. **Dos elementos caracterizadores da relação de emprego**. Disponível em: < https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9540/Dos-elementos-caracterizadores-da-relacao-de-emprego> . Acesso em 15 de abr. de 2019.

SIMÕES, D. **Boas práticas para seguir em 2018**. Disponível em: <http://www.engemed.med.br/2017/12/28/boas-praticas-para-seguir-em-2018/> . Acesso em 19 de dez. de 2018.

SINAIT. **Nota técnica plc 38/2017 – reforma trabalhista aspectos de inconstitucionalidade e de antijuridicidade**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tcnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em 22 de marc. de 2019.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS CURITIBA. **Cartilha de saúde do bancário**. Disponível em: < http://www.bancariosdecuritiba.org.br/docs/pdf/sua_saude/publicacoes/saude-do-bancario.pdf>. Acesso em 01 de dez. de 2018

SIQUEIRA, J. A. **A relação contratual entre as empresas a partir da reforma trabalhista.** Disponível em: http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/a-relacao-contratual-entre-empresas-e-empregados-a-partir-da-reforma-trabalhista/ Acesso em: 31 de marc. de 2018.

SIQUEIRA, M. T. de. **Investimento em saúde e segurança no trabalho dá retorno às empresas**. Disponível em: < https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/qualidade-de-vida/investimento-em-saude-e-seguranca-no-trabalho-da-retorno-as-empresas/>. Acesso em 10 de jul. de 2019.

SODEXO. **Vale cultura**. Disponível em: < https://www.sodexobeneficios.com.br/qualidade-de-vida/noticias/sodexo-club/como-usar-o-vale-cultura.htm>. Acesso em 26 de abr. de 2019.

SOUZA, L. **O que faz um escriturário**. Disponível em: <https://www.enconcursos.com.br/guia-de-cargos/o-que-faz-um-escriturario/>. Acesso em 17 de dez. de 2018.

SOUZA, R. **Brasil tem 700 mil acidentes de trabalho por ano**. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/06/05/internas_economia,874113/brasil-tem-700-mil-acidentes-de-trabalho-por-ano.shtml> . Acesso em 02 de jul. de 2018.

SPERANZA, C. G**. Fepagro implanta ponto eletrônico biométrico**. Disponível em: <http://www.fepagro.rs.gov.br/conteudo/2457/?Fepagro_implanta_ponto_eletr%C3%B4nico_biom%C3%A9trico> . Acesso em 05 de ago. de 2018.

SCHWARZ, R. G. **Normas especiais de tutela do bancário**. Disponível em: <https://www.direitocom.com/clt-comentada/titulo-iii-das-normas-especiais-de-tutela-do-trabalho-do-artigo-224-ao-artigo-441/capitulo-i-das-disposicoes-especiais-sobre-duracao-e-condicoes-de-trabalho/artigo-224> . Acesso em 17 de dez. de 2018.

TAUCHERT, M. R. SILVA, T. R. da. **Controle de convencionalidade brasileiro e a teoria da dupla compatibilidade vertical e material**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/60631/controle-de-convencionalidade-brasileiro-e-a-teoria-da-dupla-compatibilidade-vertical-e-material>. Acesso em 07. de jul. de 2019.

TEMER, M. **Reforma trabalhista**. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/reforma-trabalhista-temer-afirma-que-nova-lei-amplia-horizontes-para-quem-procura-emprego.ghtml>. Acesso em 02 de jun. de 2018.

TIECHER, B. DIEHL, L. **Qualidade de vida no trabalho na percepção dos bancários**. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/pensamentorealidade/article/view/31338/22479>. Acesso em 19 de dez. de 2018.

TONETE, V**. Qualidade da informação e impactos individuais: uma análise de percepção dos usuários internos do sistema de informações do banco do Brasil SISBB**. Disponível: < http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/4083/1/PB_COADM_2014_1_20.pdf>. Acesso em 22 de mar. de 2019.

TORTIMA, J. C. **Crimes contra o sistema financeiro nacional**. 3. Ed. São Paulo: Lumen Juris, 2011).

UENO, F. **Ética e sustentabilidade**. Disponível em: <http://disciplinas.nucleoead.com.br/pdf/Livro_Etica_e_Sustentabilidade.pdf> . Acesso em 09 de fev. de 2018.

VEIGA, A. C. **Jornada especial dos bancários**. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13256/001_veiga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 09 de jul. de 2019.

VINHAS, L. A. **As fábricas e os trabalhadores**. Disponível em: <http://revolucao-industrial.info/as-fabricas-e-os-trabalhadores.html> . Acesso em 02 de ago. de 2018.