UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE MEDICINA DE RIBEIRÃO PRETO
DEPARTAMENTO DE MEDICINA SOCIAL

JULIANA LEMOS SILVA FORTES

Sofrimento e adoecimento no mundo do trabalho:

estudo com bancários afastados do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho

RIBEIRÃO PRETO - SP
2017

JULIANA LEMOS SILVA FORTES

Sofrimento e adoecimento no mundo do trabalho:

estudo com bancários afastados do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde na Comunidade da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da USP para a obtenção do título de doutora em Ciências Médicas.

Orientadora: Profª Drª Vera Lucia Navarro

RIBEIRÃO PRETO - SP

2017

Autorizo a reprodução e a divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catalogação da Publicação

Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto - Universidade de São Paulo

Nome: Silva-Fortes, Juliana Lemos

Silva-Fortes, Juliana Lemos
Sofrimento e adoecimento no mundo do trabalho: estudo com bancários afastados do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho.
Ribeirão Preto, 2017.
310 fls.

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde na Comunidade da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da USP.
Orientadora: Navarro, Vera Lucia

1. Trabalho e saúde. 2. Bancários. 3. Saúde do Trabalhador. 4. Reestruturação produtiva dos bancos.

Nome: Silva-Fortes, Juliana Lemos

Título: Sofrimento e adoecimento no mundo do trabalho: estudo com bancários afastados do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho.

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde na Comunidade da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da USP para a obtenção do título de doutora em Ciências Médicas.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

À minha pequena amada Valentina.

AGRADECIMENTOS

Ao Programa de Pós-Graduação em Saúde na Comunidade - FMRP USP, pelo acolhimento; sinto muito orgulho em fazer parte desta instituição.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, pelo auxílio, em forma de bolsa de estudos, para a realização do doutorado.

À Profª. Doutora Vera Lucia Navarro, por tantos anos de orientação. Não só por suas palavras que me ensinaram, mas, principalmente, pelos seus exemplos que me inspiraram.

Aos Profs. Doutores Giovanni Alves, José Roberto Heloani, Isabel Ap. Porcatti de Walsh e Antônio Carlos Duarte de Carvalho pela participação em minha banca de defesa, dedicando parte do seu tempo à leitura e ao enriquecimento desta tese.

Aos Profs. Doutores Élcio Vianna, Dernival Bertoncello e Isabel Ap. Porcatti de Walsh pela importante participação em minha banca de qualificação.

Aos bancários entrevistados, por romper o seu silêncio, revelar os seus medos e compartilhar a sua dor.

Ao Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, por mais essa parceria.

À minha família: pai, mãe e irmão, pelo apoio incondicional. Ao meu marido Fred, pelo seu amor infinito. E à minha Valentina, por ser a minha maior conquista, o meu maior milagre e a melhor parte de mim.

Ao meu Deus Pai, por tornar esta conquista expressão fiel da sua vontade.

"Eu acho que ninguém nasceu para ser bancário. Você ouve falar que a pessoa nasceu para ser piloto de avião, ou que o sonho da minha vida é mexer com avião, ou ser engenheiro.... Agora, bancário não. Isso é uma função, não é uma profissão. Tanto que não existe faculdade para bancário. É um erro de percurso" **(Orlando).**

RESUMO

SILVA-FORTES, Juliana Lemos. Sofrimento e adoecimento no mundo do trabalho: estudo com bancários afastados do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho, 2017, 310 p. Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde na Comunidade da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da USP para a obtenção do título de doutora em Ciências Médicas.

O setor bancário vem sendo profundamente afetado por um processo de transformação, o qual lhe conferiu posição de liderança na incorporação de novas tecnologias e inovações organizacionais. A reestruturação produtiva sofrida pelo setor levou a adaptá-lo às novas formas de acumulação capitalista. A intensa informatização do trabalho bancário, aliada a outras mudanças estruturais do setor, que afetaram não apenas os métodos de gestão e a natureza dos produtos, mas também o próprio comportamento dos mercados, resultou em mudanças significativas nas condições de trabalho e, consequentemente, na saúde dos trabalhadores. A presente pesquisa tomou como sujeitos diversos trabalhadores bancários que foram afastados, temporária ou definitivamente, do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho, com o objetivo de conhecer as implicações decorrentes desse episódio, tanto em seu trabalho, como em sua vida pessoal. Este estudo, de cunho qualitativo, é embasado no materialismo histórico dialético e foi realizado junto aos trabalhadores bancários da cidade de Uberaba-MG. O contato com os trabalhadores foi mediado pelo sindicato da categoria. Ao todo, foram realizadas 15 entrevistas semiestruturadas – todas registradas, importa referir, pelo processo de gravação. Os dados obtidos através dos depoimentos revelaram que os bancários estão continuamente submetidos à flexibilização das relações de trabalho (terceirização e rotatividade), às práticas de assédio moral, à cobrança abusiva de metas – esta última tendo sido apontada, pelos próprios trabalhadores, como a principal causa de desgaste físico e mental e à intensificação do ritmo de trabalho. A análise dos dados, à luz do referencial teórico adotado, apresenta dados aliados aos depoimentos desses trabalhadores que relacionam as condições e a organização do trabalho bancário com o adoecimento físico e mental dos mesmos, culminando, portanto, no afastamento do emprego.

Palavras-chave: Bancários; Saúde do Trabalhador; Doenças Ocupacionais; Afastamento Laboral.

ABSTRACT

SILVA-FORTES, Juliana Lemos. Suffering and illness in the workplace: study with bankers away from the job for health reasons related to work, 2017, 310 p. Thesis presented to the Graduate Program in Health in the Community of the Medical School of Ribeirão Preto of USP to obtain the PhD position in Medical Sciences.

The banking sector has been deeply affected by a transformation process, which has given it a leadership position in the incorporation of new technologies and organizational innovations. The productive restructuring suffered by the sector led to its adjustment to the new forms of capitalist accumulation. The intense informatization of banking work, allied with other structural changes in the sector, which affected not only the management methods and the nature of the products, but also the market behavior itself, resulted in significant changes in working conditions and, thereafter, in the workers' health. The present research chose as subjects several bank workers who were temporarily or permanently removed from work related to health reasons, in order to know the implications of this episode, both in their work and in their personal lives. This qualitative study is based on dialectical historical materialism and was carried out with the banking workers of the city of Uberaba-MG. The contact with the bank workers was mediated by the union of the category. In all, 15 semi-structured interviews were carried out – all recorded, it is important to mention, through the recording process. The data obtained through the testimony revealed that bankers are continually subjected to the flexibilization of labor relations (outsourcing and turnover), to practices of moral harassment, to the abusive collection of targets – this being pointed out by the workers themselves as the main cause of physical and mental exhaustion and the intensification of work pace. The analysis of the data, in the spotlight of the theoretical framework adopted, presents data allied to the statements of these workers that relate the conditions and the organization of the banking work with the physical and mental illness of the same, culminating, therefore, in the distance from the job.

Key-words: Bank workers; Workers' health; Occupacional Diseases; Labor leave.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 - Descrição da hierarquia organizacional interna dos bancos 73
Tabela 02 - Relação atualizada de bancos, agências e números de
bancários em Uberaba-MG..... 113
Tabela 03 - Principais características sócio-demográficas
e profissionais dos bancários. Relatório Geral 2013. Uberaba-MG 116
Tabela 04 - Características referentes à saúde, segurança e condições de
trabalho bancário em Uberaba-MG 118
Tabela 05 - Características dos entrevistados..... 142

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 - Histórico das conquistas sociais e econômicas dos trabalhadores bancários 57
Quadro 02 - Comparativo salarial de acordo com as mobilizações 59
Quadro 03 - Mudanças propostas pelo PL 4330/04 77
Quadro 04 - Autuações recebidas pelos bancos 81
Quadro 05 - Quantidade de acidentes de trabalho, por situação de registro e motivo, segundo o setor de Atividade Econômica: Atividades Financeiras 2010/2012..... 95
Quadro 06 - Características da organização do trabalho bancário 170

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 - Comparativo dos correspondentes bancários,
banco a banco, nos últimos três anos 86
Figura 02 - Saldo do emprego bancário Brasil – janeiro/2013 a março/2014..... 89
Figura 03 - Número de demissões nos nove primeiros meses de 2014 e 2015 91
Figura 04 - Mapa de localização da cidade de Uberaba-MG 110
Figura 05 - Reabilitação Profissional 192

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

%: porcento

ABCZ: Associação Brasileira dos Criadores de Zebu

ABN: Grupo ABN AMRO

Art.: Artigo

APS: Agência da Previdência Social

B31: Auxílio-doença previdenciário

B91: Auxílio-doença acidentário

BB: Banco do Brasil

BCN: Banco de Crédito Nacional

BEMGE: Banco do Estado de Minas Gerais

BMB: Banco Mercantil do Brasil

CAGED: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CAT: Comunicação de Acidente do Trabalho

CCT: Convenção Coletiva do Trabalho

CEF: Caixa Econômica Federal

CID 10: Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde

CID: Classificação Internacional de Doenças

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CMA: Centro de Monitoramento de Atendimento

CNPJ: Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

CNS: Conselho Nacional de Saúde

CONTRAF: Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

COPES: Cobertura Previdenciária Estimada

CRP: Centros de Reabilitação Profissional

CSP: Central Sindical e Popular

CUT: Central Única dos Trabalhadores

DATAPREV: Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social

DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

F00: Demência na Doença de Alzheimer

F99: Transtorno mental não especificado em outra parte

FAP: Fator Acidentário de Prevenção

FEBRABAN: Federação Brasileira de Bancos

FENABAN: Federação Nacional dos Bancos

FETEC: Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito

FETRAF: Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

FHC: Fernando Henrique Cardoso

FMRP USP: Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto USP

Fundacentro: Fundação Jorge Duprat Figueiredo – Portal da Saúde e Segurança do Trabalhador

GO: Goiás

GT: Grupo de Trabalho

HSBC: *Hong Kong and Shanghai Banking Corporation* (Corporação Bancária de Hong Kong e Xangai) / Grupo HSBC

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDH: Índice de Desenvolvimento Humano

IAPB: Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários

INFBEN: Informações de Benefícios

INSS: Instituto Nacional de Seguridade Social

L1: Primeira vértebra lombar

LER/DORT: Lesões por Esforço Repetitivo/Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho

M00: Artrite piogênica

M99: Lesões Biomecânicas não-classificadas em outra parte

MG: Minas Gerais

MPS: Ministério da Previdência Social

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

NRP: Núcleos de Reabilitação Profissional

NTEP: Nexo Técnico Epidemiológico

OIT: Organização Internacional do Trabalho

PAB: Posto de Atendimento Bancário

PCCS: Plano de Cargos, Carreiras e Salários

PCdoB: Partido Comunista do Brasil

PCDs: Pessoas com deficiências

PCMSO: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PJ: Pessoa Jurídica

PL: Projeto de Lei

PLC: Projeto de Lei da Câmara

PLR: Participação nos Lucros e Resultados

PMDB: Partido do Movimento Democrático do Brasil

PROCON: Órgão de Proteção e Defesa do Consumidor

PRP: Programa de Reabilitação Profissional

PSO: Plataformas de Suporte Operacional

PT: Partido dos Trabalhadores

R$: moeda real brasileiro

SABI: Sistema de Administração dos Benefícios por Incapacidade

SERASA: Centralização de Serviços dos Bancos

SMS: *Short Message Service* (Serviço de Mensagens Curtas)

SPC: Serviço de Proteção ao Crédito

T12: Décima segunda vértebra torácica

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

UnB: Universidade de Brasília

UNI: *Global Union* (Sindicato Global)

UNIUBE: Universidade de Uberaba

LISTA DE ENTREVISTADOS[1]

Maurício Sebastião de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região (2009 – 2015). Entrevistas concedidas em 27 de setembro de 2011 e 04 de fevereiro de 2014. Duração: 47min e 01h11min10s, respectivamente.

Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região. Entrevista concedida em 15 de abril de 2014. Duração: 57min26s.

Baltazar Luzia Pinto, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região (2015 – 2020). Entrevista concedida em 29 de setembro de 2016. Duração: 20 min.

Primeiro entrevistado: Bernardo, gerente de relacionamento de pessoa jurídica do HSBC. Entrevista concedida em 12 de julho de 2013. Duração: 01h02min05s.

Segundo entrevistado: Eduardo, supervisor de área interna do Banco Santander. Entrevista concedida em 06 de agosto de 2013. Duração: 44min04s.

Terceiro entrevistado: Alice, caixa do Banco do Brasil. Entrevista concedida em 04 de setembro de 2013. Duração: 01h13min51s.

Quarto entrevistado: Lorenzo, digitador (área interna) da Caixa Econômica Federal. Entrevista concedida em 05 de novembro de 2013. Duração: 23min55s.

Quinto entrevistado: Ana, técnico bancário novo da Caixa Econômica Federal. Entrevista concedida em 13 de junho de 2014. Duração: 50min29s.

Sexto entrevistado: Lucas, supervisor de serviços do HSBC. Entrevista concedida em 29 de janeiro de 2014. Duração: 50min02s.

Sétimo entrevistado: Matheus, gerente de relacionamento de pessoa jurídica da Caixa Econômica Federal. Entrevista concedida em 04 de fevereiro de 2014, através de uma ligação telefônica.

Oitavo entrevistado: Orlando, caixa e tesoureiro do Banco Santander. Entrevista concedida em 04 de fevereiro de 2014. Duração: 41h55s.

Nono entrevistado: Rafael, caixa e tesoureiro da Caixa Econômica Federal. Entrevista concedida em 05 de fevereiro de 2014. Duração: 01h08min12s.

Décimo entrevistado: Antônia, caixa do Banco Bradesco. Entrevista concedida em 05 de fevereiro de 2014. Duração: 35min23s.

---

[1] Total de horas de gravação das entrevistas: **13h00min25s**.

Décimo primeiro entrevistado: Catarina, gerente de aquisição do HSBC. Entrevista concedida em 07 de fevereiro de 2014. Duração: 38min31s.

Décimo segundo entrevistado: Théo, caixa do HSBC. Entrevista concedida em 19 de fevereiro de 2014. Duração: 45min43s.

Décimo terceiro entrevistado: Júlia, caixa do HSBC. Entrevista concedida em 24 de fevereiro de 2014. Duração: 28min32s.

Décimo quarto entrevistado: Melissa, caixa do Banco do Brasil. Entrevista concedida em 19 de março de 2014. Duração: 01h09min07s.

Décimo quinto entrevistado: Olívia, gerente de pessoa física do Banco Itaú. Entrevista concedida em 13 de junho de 2014, através de uma ligação telefônica.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO **19**

INTRODUÇÃO **26**

CAPÍTULO 1 - Mudanças no mundo do trabalho **29**

1.1 Reestruturação produtiva nos bancos: da organização do trabalho ao sofrimento dos bancários 41

1.2 Identidade e mobilização nacional: as últimas greves históricas 51

1.3 Degradação no mundo do trabalho bancário: flexibilização, terceirização e rotatividade 69

1.4 Saúde dos bancários: processo de sofrimento e de adoecimento no trabalho 92

CAPÍTULO 2 - Universo empírico da pesquisa **110**

2.1 Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região 120

CAPÍTULO 3 - O percurso metodológico **125**

3.1 Atores sociais 130

3.2 Toda uma vida dentro do banco 144

3.3 Vida além do banco 149

CAPÍTULO 4 - Apresentação e análise dos dados **152**

4.1 O banco emburrece 155

4.2 Assédio moral: vivenciado ou presenciado 162

4.3 Processo de adoecimento e de afastamento 175

4.4 Programa de Reabilitação Profissional 186

4.5 Retornar ou não ao trabalho: uma opção ou uma condição? 200

CONSIDERAÇÕES FINAIS **212**

REFERÊNCIAS **219**

APÊNDICES **235**
APÊNDICE A 236
APÊNDICE B 237

ANEXOS **239**
ANEXO A 240
ANEXO B 243
ANEXO C 290
ANEXO D 297

APRESENTAÇÃO

Esta tese teve como sujeitos os trabalhadores bancários que foram afastados do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho, com o objetivo de conhecer como se dá o processo de adoecimento e de afastamento do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho. Para entender a escolha dessa temática, é preciso conhecer os caminhos percorridos até a concretização da presente pesquisa.

A minha trajetória no campo da Saúde do Trabalhador teve início ainda nos tempos da graduação em Fisioterapia (2000 - 2004). Durante o curso sempre me interessei pelas disciplinas que abordavam as questões do mundo do trabalho e segui com esse interesse mesmo após a minha formatura, buscando me especializar nesta área. Fiz, primeiramente em 2006, uma pós-graduação em Saúde Coletiva na Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) e apresentei, como trabalho de conclusão de curso, um estudo voltado para as questões relativas à saúde dos trabalhadores de 40 indústrias dos três distritos industriais da minha cidade, Uberaba/Minas Gerais (MG). Com esse levantamento, foi possível refletir sobre a situação das empresas com relação à saúde e à segurança dos seus trabalhadores. Como já se pode depreender, a atenção dessas empresas com relação a esses quesitos era mínima – quando não, inexistente. O parco investimento em saúde e segurança no ambiente laboral dava-se exclusivamente pelo cumprimento de normas e, assim, contornar a iminente aplicação de multas e se precaver no caso de possíveis (e prováveis) complicações judiciais, mas nunca por melhores condições de trabalho. Durante essa pesquisa de campo, foi possível conhecer o chão de fábrica, identificar os riscos ocupacionais e, principalmente, ter um contato direto com os trabalhadores. O meu interesse e as minhas indagações só aumentaram, tendo sido, portanto, o meu primeiro passo no caminho que me trouxe até aqui.

Em 2007, ingressei no mestrado, no Programa de Pós-graduação em Saúde na Comunidade do Departamento de Medicina Social da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto - USP (FMRP USP). Sob a orientação da Profª Drª Vera Lucia Navarro, finalmente pude me aprofundar nas questões relacionadas ao universo do trabalho. Cada discussão, cada disciplina e cada tarde de orientação era um aprendizado. Os meus olhos passaram a enxergar para além das questões físicas e visíveis do ambiente laboral, e pude compreender a lógica da organização do trabalho, logo, a sua íntima relação com os adoecimentos físicos e os sofrimentos psíquicos

dos trabalhadores. Foram dois anos de intenso estudo sobre as transformações no mundo do trabalho e os decorrentes impactos na saúde dos trabalhadores.

Na pesquisa de mestrado[2], tomei como objeto de estudo o trabalho de bancários de uma determinada instituição financeira privada da cidade de Uberaba/MG, com o intuito de identificar em que medida as mudanças na organização e no processo de trabalho interferiram na saúde dos bancários, de acordo com os seus relatos. Os dados obtidos apontaram tanto a existência de doenças de ordem física, como o aumento da incidência do sofrimento mental e a perda da identidade e da valorização profissional em decorrência das novas exigências da profissão. A maioria dos entrevistados, sejam eles com vários anos de experiência profissional ou os jovens recém-contratados, afirmaram que o trabalho bancário perdeu seu *status*. Predominaram, nos depoimentos, o sentimento de frustração e a insegurança em relação à carreira. Os dados revelaram ainda preocupação com a pressão psicológica sofrida, sobretudo no que se refere ao cumprimento de metas. Expressões como desgaste mental, estresse, depressão, pressão psicológica, medo, incerteza e insegurança foram marcantes na maioria dos depoimentos.

Após a defesa da dissertação, segui me especializando e trabalhando intensamente na área da Fisioterapia do Trabalho e Ergonomia. Ao longo destes anos, estive completamente imersa nos mais diversos ambientes laborais: presenciei cenas de assédio moral, situações de desrespeito à integridade física e psicológica dos trabalhadores, casos de total descumprimento às normas regulamentadoras do trabalho e uma realidade totalmente distinta da prevista na teoria. As atividades desenvolvidas durante esse período fizeram-me refletir sobre a relação "saúde e trabalho" e despertaram-me a vontade de continuar com as minhas pesquisas relacionadas à Saúde do Trabalhador.

Ainda nesse período, tive a grata oportunidade de ser aprovada no concurso para professor substituto na UFTM, tendo permanecido, por dois anos, como supervisora de estágio na área de Fisioterapia do Trabalho e Saúde do Trabalhador. Tal oportunidade ajudou-me a intensificar a minha experiência na área e a reforçar a certeza da direção na qual eu deveria seguir.

O caminho continuava a ser percorrido com o meu ingresso no doutorado. As questões sobre a saúde dos bancários ainda precisavam ser aprofundadas e era necessário buscar uma

[2] Um dos resultados da minha dissertação de mestrado foi a publicação do artigo na Revista Latino Americana de Enfermagem - RLAE, intitulado "Organização do trabalho e saúde dos trabalhadores bancários" (2012).

maior compreensão acerca do mundo do trabalho e dos adoecimentos e dos afastamentos provocados pelo exercício dessa atividade laboral.

Cabe aqui o registro de que, mesmo após a conclusão do mestrado, foi mantido o contato com o Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região a fim de acompanhar o trabalho empreendido por aquela instituição em defesa da saúde dos trabalhadores. Quatro anos se passaram, desde a defesa da dissertação de mestrado até o doutorado, e, infelizmente, o que se pode observar é um contínuo agravamento das condições de trabalho, o que contribui com o aumento dos adoecimentos físicos e mentais dos trabalhadores bancários.

Portanto, esta pesquisa de doutorado, intitulada "Sofrimento e adoecimento no mundo do trabalho: estudo com bancários afastados do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho", dá continuidade ao estudo que se iniciou no ano de 2007 e que resultou em minha dissertação de mestrado defendida em 2009. O meu objetivo foi conhecer como se dá o processo de adoecimento e de afastamento do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho. Para isso, tomei como sujeitos trabalhadores bancários que foram afastados, tendo então ampliado o estudo ao entrevistar trabalhadores pertencentes às diferentes instituições financeiras: Banco do Brasil, Caixa, Itaú, Santander, HSBC e Bradesco – onde 90% dos bancários encontram-se inseridos atualmente.

Para se compreender a questão dos adoecimentos e dos afastamentos dos trabalhadores bancários, foi preciso retratar o mundo do trabalho dentro das agências bancárias. No Brasil, o processo de trabalho nos bancos sofreu profundas mudanças com a adoção de sistemas automatizados e com a informatização. A essas tecnologias, largamente difundidas no setor a partir da década de 1980, se somaram as privatizações, a desnacionalização do setor, a terceirização e a adoção de novas formas de gestão da força de trabalho, mudanças que continuaram a ocorrer, de forma mais acelerada, na década seguinte.

Do ponto de vista do capital, tais mudanças, que integram o processo de reestruturação produtiva, resultaram em aumento da produtividade e da lucratividade do setor. Por outro lado, do ponto de vista do trabalho, verificou-se uma enorme redução de postos de trabalho, bem como a intensificação de seu ritmo laboral, a sobrecarga de tarefas, o aumento do controle e da pressão sobre os trabalhadores, entre outras. Todas estas alterações repercutiram fortemente nas condições de trabalho e na saúde dos trabalhadores do setor, e o pioneirismo da automatização e da informatização não tardou em cobrar seu preço: rapidamente, o setor financeiro brasileiro tornou-se o pioneiro também no registro de casos de LER/DORT, doença estreitamente relacionada à intensificação do trabalho. Isso porque a significativa redução dos postos de

trabalho intensificou o volume de trabalho para os que continuaram nos bancos, assim como para os novos contratados. O aumento da pressão sobre os trabalhadores, expresso pela necessidade de cumprir metas cada vez mais difíceis e o recorrente desrespeito à jornada de trabalho, agravaram a saúde física e mental dos bancários.

Atento ao trabalhador bancário e aos riscos que o trabalho tem oferecido à sua saúde e à sua subjetividade, esta pesquisa oferece condições de análise teórico-política da saúde no que diz respeito à sua estreita relação com o trabalho, com o seu processo produtivo, com a sua forma de organização e, principalmente, com os efeitos para a saúde e a vida de quem trabalha.

O estudo compreendeu dois momentos que, não por acaso, complementam-se entre si: o levantamento bibliográfico e a pesquisa de campo. O primeiro, condizente com os objetivos da pesquisa, buscou abordar questões presentes na literatura referentes à reestruturação produtiva e ao trabalho bancário. Já o trabalho de campo, foi desenvolvido com o intuito de se obter dados através de entrevistas gravadas com bancários adoecidos e afastados do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho.

No primeiro capítulo, são apresentadas as transformações globais do capitalismo e as dinâmicas sócio-históricas da economia política mundial e, consequentemente, as transfigurações nas relações sociais e nas condições de trabalho. De seguida, o capítulo concentra-se na abordagem das principais lutas sindicais e mobilizações da categoria para pensarmos a atualidade do trabalho bancário e, assim, revelar tanto as experiências de precarização e precariedade no trabalho, as quais os bancários são continuamente submetidos, como o destaque às novas estratégias gerenciais adotadas pelos bancos – em sua grande parte baseadas em flexibilizações, terceirizações e rotatividade.

No segundo capítulo, o universo empírico da pesquisa e os dados sobre o sistema financeiro uberabense são apresentados de forma a trazer um breve resgate histórico sobre o município de Uberaba/MG, bem como as particularidades do setor bancário neste local.

O terceiro capítulo dedica-se à questão dos procedimentos metodológicos que nortearam o percurso desta pesquisa, descrevendo o “caminho do pensamento” e a “prática exercida” para a apreensão da realidade (MINAYO, 1994, p. 22).

O quarto capítulo é dedicado à apresentação e à análise dos dados. A análise e a discussão em torno dos principais temas que se sobressaem e que são recorrentes nos depoimentos dos bancários foram sustentadas pelas experiências vividas por esses trabalhadores e suas percepções. Não fomos ao encontro apenas de narrativas referentes ao trabalho, mas também de histórias de vida e, assim, tornar possível a compreensão sobre o

processo de sofrimento, de adoecimento e de afastamento do trabalho e as consequências pessoais vividas por esses trabalhadores bancários.

Os principais temas analisados foram a desqualificação do trabalho; a prática do assédio moral e as suas repercussões; o processo de adoecimento e de afastamento, bem como o retorno ou não ao trabalho; o desempenho do programa de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e as novas tendências observadas em relação à postura adotada pelos bancários. Tais temas, portanto, vão ao encontro dos relatos de vida e de trabalho dos bancários, tendo sido então agrupados por aspectos essenciais e comuns nesses depoimentos coletados através das entrevistas, dos relatos e das conversas informais.

E, por fim, a título das considerações finais, foi realizado um retrospecto dos entendimentos apresentados ao longo do texto e, assim, tecer de maneira conclusiva a análise proposta.

Se havia alguma dúvida quanto à temática a ser abordada por mim, após receber o *email* abaixo transcrito, tendo como remetente o secretário de saúde do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Sr. Walcir Previtale, tive a certeza de estar no caminho certo:

Walcir 08/08/2012 17:12
para Juliana Lemos

seu texto na RLAE

Prezada Juliana Lemos,

Tomei conhecimento do seu texto (em conjunto com a Dra. Vera Lúcia Navarro) e achei excelente a análise feita no estudo com trabalhadores bancários.

A questão abordada referente a venda de produtos bancários, a mudança na organização do trabalho, a gestão, extrapolação de jornada, pressão para o cumprimento de metas exageradas, tudo isso, tem afetado a saúde dos bancários, ocasionando afastamento do trabalho e muito sofrimento.

Sou dirigente sindical e empregado do Bradesco há 25 anos e tudo o que vocês escreveram "batem" com a realidade vivida pelos bancários.

Gostaria de saber se vocês possuem outros artigos/textos/livros para ampliar o nosso conhecimento diante da questão.

Maiores detalhes da pesquisa que realizaram junto aos bancário poderíamos ter acesso?

Atuo no campo político da saúde do trabalhador e o texto e a pesquisa de vocês nos ajudam muito em processo negocial de melhoria das condições de trabalho e saúde de bancários e bancárias.

Aguardo um retorno.

Saudações.

Walcir Previtale
Secretário de Saúde do Trabalhador
Confederação Nacional dos Bancários da CUT
Rua Líbero Badaró, 158 – São Paulo/SP
11 – 3107-2767
11 – 99298-3472

Nessa conjuntura em que os bancários são expostos aos constantes episódios de assédio moral, afastamentos relacionados à saúde e até suicídios decorrentes da associação entre a prática de assédio moral e a cobrança abusiva de metas, apontada inclusive pelos próprios bancários como a principal causa de desgaste mental e adoecimento no trabalho, pesquisas como esta são importantes em defesa dos direitos de toda uma categoria - a bancária!

"É chegado o tempo de se promover uma filosofia da vida,
todos e cada um de nós, pois é necessário
trabalhar para viver; não viver para o trabalho,
tampouco para adoecer ou morrer no trabalho"
(SILVA, 2013, p. 88).

INTRODUÇÃO

O processo de trabalho bancário no Brasil pode ser dividido em três fases. A primeira compreende até a década de 1960, período no qual o trabalhador, de certa forma, exercia o controle sobre a execução de seu trabalho. Em um segundo momento, que se estende até a década de 1980, há o predomínio do padrão taylorista-fordista, baseado em rotinas pré-definidas e em programas de computadores, provocando, assim, uma desqualificação do bancário à medida que parte do conhecimento exigido, na fase anterior, deixa de ser necessário. Esta década referida é marcada pela difusão das novas tecnologias dos computadores no ambiente de trabalho bancário. Parte da atividade desses trabalhadores foi sendo transferida para os clientes, uma vez que a informação passou a estar, em grande medida, disponível *on line*. A última fase, a partir de 1990, caracterizou-se pelo aumento da automação, gerando, por sua vez, uma acentuada redução e eliminação de postos de trabalho. Observa-se nesta fase, portanto, uma abrangência na intensificação do trabalho, no descumprimento "despretensioso" da jornada laboral e no aviltamento salarial, caracterizando, desta forma, um quadro de agravamento da precarização do trabalho bancário (SILVA, 2009).

O "modo antigo de trabalhar" bancário, essencialmente burocrático e de confiança técnica, rico na oferta de cargos desejados e sinônimo de garantia de bons salários e carreira para a vida toda, contrasta com o "modo novo de trabalhar", em processo de reformulação, reduzido a funções meramente técnicas. As mudanças implantadas no processo de trabalho bancário, com a adoção de novas tecnologias, com destaque à automação, foram acompanhadas por um ajuste estrutural que promoveu, por outro lado, a flexibilização interna, a reorganização funcional e a precarização dos contratos e das tarefas bancárias. Uma modernização que vai além dos objetivos econômicos, constituindo-se, na verdade, numa estratégia de sobrevivência empresarial adotada pelas instituições bancárias. Assim, as transformações em conjunto diversificaram os padrões organizacionais e redefiniram tanto os papéis executados dentro das agências bancárias, como a concepção que o bancário tinha sobre o seu próprio trabalho, culminando, portanto, na (re)caracterização dos comportamentos da categoria bancária e na mudança no perfil de adoecimento físico e mental decorrente do trabalho (SILVA, 2009).

À medida que a aplicação da tecnologia nas agências bancárias torna-se cada vez mais avançada, sérios problemas no campo da saúde são acarretados no ambiente laboral. Segundo Gravina e Rocha (2006), tanto o processo de automação quanto o novo modo de trabalhar

bancário são responsáveis pelo processo de adoecimento dos seus trabalhadores. Diante das mudanças, aumentam as queixas e as reclamações em relação às tensões, estresses e pressões sofridas dentro das instituições (GRAVINA; ROCHA, 2006). Maciel *et al.* (2007) compartilham da mesma opinião, em relação ao avanço da tecnologia dentro do ambiente laboral, quando descrevem a situação dos bancários da atualidade, os quais deparam-se com uma transformação que os colocam "frente a frente às novas formas de organização do trabalho" (MACIEL *et al.*, 2007, p. 119). A submissão às jornadas de trabalho mais longas, ao cumprimento de metas abusivas, à pressão por produção e o controle incisivo sobre os tempos de trabalho corroboram para o estresse e para o sofrimento mental (MACIEL *et al.*, 2007).

A existência de sofrimentos mentais decorrentes do trabalho bancário é agravada pela presença do sentimento de medo diante da imprevisibilidade e da insegurança. Segundo Castelhano (2005), o medo está presente nas organizações e está relacionado, principalmente, ao fato de o trabalhador não conseguir manter o desempenho exigido pelas novas gestões, bem como às demissões instantâneas e à falta de garantia dos direitos (CASTELHANO, 2005). Com os quadros de insatisfações e os estados de tristezas, a identidade do trabalhador é esvaziada. A partir da implantação de novas gestões embasadas na "visão mecanicista", assim descrita por Silva e Másculo (2002), e na "caça aos clientes", denominada por Blass (1993, p. 83), são exigidos dos bancários "ritmo de trabalho acelerado, trabalhos fragmentados sem pausas regulares, horas extras não remuneradas, rapidez no atendimento ao cliente, pressão hierárquica e instabilidade no emprego" (SILVA; MÁSCULO, 2002, p. 2).

Diante desta realidade, deparamo-nos com o número crescente de afecções dentro dos ambientes laborais tidos como "limpos". Os bancários, contrariamente aos operários e trabalhadores rurais, estão sujeitos a agentes prejudiciais à saúde que não podem ser vistos ou palpados, mas que são apontados como os maiores responsáveis pelo alto índice de absenteísmo por motivos de saúde e incapacidades para o trabalho. Para os autores, "não estamos mais face às doenças profissionais e ligadas ao trabalho clássicas, estamos sim, face às novas formas de sofrimento, para as quais as respostas conhecidas não tem eficácia" (SZNELWAR; MASSETTI, 2002, p. 155).

Através da incorporação tecnológica, o trabalho certamente evoluiu, segundo a visão de Brandão, Horta e Tomasi (2005), no sentido de alcançar cada vez mais a produtividade, esta fortalecida, por sua vez, pela automatização e pela especialização. Novo contexto que obriga o bancário, portanto, a trabalhar sob inadequados movimentos, ditados por um ritmo acelerado e em condições que frequentemente estão relacionados aos distúrbios musculoesqueléticos

(BRANDÃO; HORTA; TOMASI, 2005). A evidência preocupante de casos de doenças ocupacionais dentro das agências bancárias é representativa das mudanças constantes, as quais não significam, necessariamente, melhorias para esse setor (RIBEIRO, 1999).

Assim, pode-se afirmar, a partir dos dados obtidos na minha pesquisa de mestrado, que a introdução de novas tecnologias e de inovações organizacionais foi apontada como responsável pela redefinição de postos, tarefas, maneiras de agir e de pensar dentro das agências, mas, sobretudo, responsável pela desvalorização do profissional. Apesar de serem requisitos do novo perfil do trabalhador bancário o assumir de tarefas diferenciadas, a flexibilidade nos horários e a maior responsabilidade, observa-se um empobrecimento do seu ofício. Paradoxalmente, deparamo-nos com avultosos investimentos, aquisições e movimentações milionárias dos bancos, contrastando, assim, a desvalorização das qualificações do seu patrimônio humano. É importante ressaltar as questões relativas à saúde e ao adoecimento que estão imbricadas nesse contexto de mudanças. Desta forma, é através da compreensão da organização do trabalho – e de como se dá a sua exploração – que é possível estabelecer as relações entre saúde e trabalho. E assim, na busca pela compreensão do processo de adoecimento físico e mental dos bancários, foi fundamental apontar a reestruturação produtiva e todas as suas consequências no mundo do trabalho, de forma a determinar as novas implicações na saúde desses trabalhadores (SILVA, 2009).

A problemática dos adoecimentos e dos afastamentos do trabalho, no sistema financeiro, torna-se então relevante nas pesquisas atuais, pois há a necessidade de se aprofundar sobre essa questão, de forma a apresentar o tipo de organização do trabalho praticada dentro dos bancos e contribuir por melhorias nas condições laborais.

Considerando esse cenário de grandes transformações no mundo do trabalho bancário, como já mencionado, tivemos como objetivo conhecer como se dá o processo de adoecimento e de afastamento do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho.

CAPÍTULO 1 - MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

Este capítulo apresenta uma breve retrospectiva histórica do capitalismo mundial recente, particularmente da década de 1970 até a atualidade. As crises estruturais do capital impulsionaram uma série de reestruturações capitalistas tanto de ordem tecnológica (informática, robótica, microeletrônica e telemática), como de ordem organizacional (a crise da organização do trabalho fordista-taylorista e a emergência da organização do trabalho toyotista). Tais mudanças na organização produtiva do trabalho capitalista alavancaram o desenvolvimento de uma economia mundializada, mas, importa referir, às custas da precarização das condições e das relações de trabalho, estruturais na contemporaneidade. A transformação do cenário mundial, representada pelas mudanças econômicas, políticas, sociais e culturais, alterou o significado e o sentido atribuídos ao trabalho, e surgiram novas percepções, novas formas de agir, pensar e, principalmente, do saber-fazer. Neste contexto, destaco o caráter corrosivo das mudanças no mundo do trabalho, cujas implicações resultaram nos fenômenos contemporâneos de intensificação, flexibilização, desemprego, desregulamentação, informalização e terceirização, os quais afetam direta e duramente a saúde dos trabalhadores. Portanto, o adoecimento laboral é uma das expressões da precarização do trabalho nas condições do capitalismo global, marcadas pelas superexploração e novas formas de consumo da força de trabalho:

> O capital tem a tendência a reduzir ao necessário o trabalho vivo diretamente empregado, a encurtar sempre o trabalho requerido para fabricar um produto – explorando as forças produtivas sociais do trabalho – e, portanto, a economizar o mais possível o trabalho vivo diretamente aplicado. Se observamos de perto a produção capitalista, abstraindo do processo de circulação e da hipertrofia da concorrência, verificamos que procede de maneira extremamente parcimoniosa com o trabalho efetuado, corporificado em mercadorias. Entretanto, mais do que qualquer outro modo de produção, esbanja seres humanos, desperdiça carne e sangue, dilapida nervos e cérebro. Na realidade, só malbaratando monstruosamente o desenvolvimento individual assegura-se e realiza-se o desenvolvimento da humanidade na época histórica que precede a fase em que se reconstituirá conscientemente a sociedade humana. Todas as parcimônias de que estamos tratando decorrem

> do caráter social do trabalho, e é de fato esse caráter diretamente social do trabalho a causa geradora desse desperdício de vida e da saúde dos trabalhadores (MARX, 1974, p. 97-99[3] apud ANTUNES, 2011a).

Os últimos anos do capitalismo global foram marcados pelas convulsivas crises de acumulação, próprias da sua "instabilidade crônica, estrutural e sistêmica" (ALVES, 2013, p. 39). Em resposta, surgiram "modelos" de organização da produção, tais como o taylorismo, o fordismo e o toyotismo, expressões particulares referentes a um mesmo fenômeno: o controle do processo de trabalho pela dinâmica da acumulação capitalista. Alves (2013), já citado, aponta que o processo de produção do capital, "que é o processo de produção do trabalho abstrato, fundamento da forma-mercadoria, percorre a transição da manufatura para a grande indústria" (ALVES, 2013, p. 58), como agente catalisador deste fenômeno. O autor ainda reforça: "é um processo de substituição de 'trabalho vivo' pelo 'trabalho morto'" (ALVES, 2013, p. 58). Assim, a grande indústria se consolidou no século XIX e trouxe um grande desafio para a gerência: desenvolver a melhor organização do trabalho de modo a aumentar a produtividade dos trabalhadores e extrair o máximo de produção. O taylorismo surgiu, nesse contexto, como uma nova cultura de trabalho fundamentalmente baseada na racionalização da produção através do parcelamento de tarefas, e a sua criação foi justificada:

> Primeiro – para indicar, por meio duma série de exemplos, a enorme perda que o país vem sofrendo com a ineficiência de quase todos os nossos atos diários. Segundo – para tentar convencer o leitor de que o remédio para esta ineficiência está na administração [...]. Terceiro – para provar que a melhor administração é uma verdadeira ciência, regida por normas, princípios e leis claramente definidos, tal como uma instituição (TAYLOR, 1990, p. 23).

Neste contexto, os primeiros ensaios referentes à organização do trabalho foram elaborados por Taylor, e o modelo, sistematizado na obra "Princípios da Administração Científica", defendia:

> (i) a divisão entre o trabalho de concepção, planejamento, direção e controle (realizado pela gerência "científica") e o trabalho de execução (pela

[3] MARX, Karl. *O Capital*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1974.

> massa de assalariados); (ii) fragmentação do trabalho, simplificação e esvaziamento do conteúdo do trabalho (noção de posto de trabalho e estrutura de cargos e salários); (ii) análise de tempos e movimentos, cronometragem e padronização das formas de trabalhar; (iii) políticas de punição e premiação individual; sistemas de avaliação da produtividade individual; salário por peça; estímulo à competição (formas de controle e sujeição); operário-padrão (mecânica de gestos, controle de atitudes, novos hábitos, trabalhador forte, ativo e docilizado, sem consciência crítica, sem criatividade), identificação do trabalhador com a empresa (empresa-família); cooperação e harmonia imposta (FRANCO, 2011, p. 176).

Como ilustradas por Franco, tais mudanças, portanto, revelam-se profundas em nome de uma organização do trabalho que descarta a experiência prévia do trabalhador e captura a sua subjetividade de modo a elevar a produtividade e conter a capacidade de resistência dos trabalhadores à realidade do seu trabalho. Os instrumentos de controle dos ritmos de trabalho, como disciplina e modos operatórios, foram progressivamente incorporados à maquinaria e à tecnologia de produção. O controle social do capital sobre o trabalho, importa frisar, também foi aprimorado: se antes era baseado na violência física, em multas e em prisões, passa a ser cada vez mais racional com a adoção de formas mais aprimoradas de hierarquização de tarefas, de divisão do trabalho, de imposição do poder, de controle, de comando, de concepção. Ou seja: deparamo-nos com "... noções de tempo útil e a caça aos tempos mortos, em detrimento dos tempos fisiológicos dos trabalhadores". A organização taylorista é marcada, assim, por cadências, ritmos, pressão de tempo, monotonia, desqualificação e esvaziamento dos conteúdos do trabalho (FRANCO, 2011, p. 174).

Assim, com o estudo dos tempos e dos movimentos cronometrados, o taylorismo buscou racionalizar a organização do trabalho através da imposição de normas padronizadas, bem como de procedimentos sistemáticos, de definições precisas e, inclusive, de uniformes. São então essas rígidas normatizações, fórmulas e leis "que substituem a orientação pessoal empírica do trabalhador e que só podem ser realmente usadas depois de terem sido sistematicamente verificadas, registradas etc" (TAYLOR, 1990, p. 41). Taylor coordenou e acelerou o processo produtivo mediante a escolha do homem certo (selecionado pelo processo aperfeiçoado e individualizado de recrutamento) e do movimento certo (conquistado através dos treinamentos para simplificar as operações, eliminar os movimentos desnecessários e encontrar o melhor modo operatório) (MERLO; LÁPIS, 2007). Logo, para este novo contexto,

> um tipo de homem é necessário para planejar e outro diferente para executar o trabalho. [...] em quase todas as artes mecânicas, a ciência que rege as operações do trabalho é tão vasta e complexa que o melhor trabalhador adaptado à sua função é incapaz de entendê-la, quer por falta de estudo, quer por insuficiente capacidade mental (TAYLOR, 1990, p. 43).

Segundo as próprias palavras de Taylor, do ponto de vista da produtividade, era necessário também eliminar os tempos ociosos, o "fazer cera" e a "indolência sistemática":

> "[...] o trabalhador vem ao serviço [...], e em vez de empregar todo o seu esforço para produzir a maior soma possível de trabalho, quase sempre procura fazer menos do que pode realmente – e produz muito menos do que é capaz; na maior parte dos casos, não mais do que um terço ou metade dum dia de trabalho" (TAYLOR, 1990, p. 26).

Sendo assim, a organização do trabalho, nos moldes de Taylor, buscou eliminar a porosidade na jornada de trabalho através da redução do tempo gasto para executar cada tarefa. A divisão do trabalho em tarefas simplificadas fez com que o trabalhador aumentasse a velocidade do seu trabalho, sendo obrigado a se adaptar ao ritmo imposto pela máquina. Consequentemente, ocorre uma intensificação do trabalho e um aumento do ritmo de trabalho, visando a produtividade, que provocaram o desgaste físico e mental do trabalhador. Franco (2011) destaca as repercussões do sistema Taylor sobre a saúde do trabalhador ao ressaltar que o processo de produção taylorista gera exigências fisiológicas que eram até então desconhecidas, principalmente, as exigências de tempo e ritmo de trabalho:

> Mundialmente, o taylorismo foi difundido de 1910 a 1920, não sem muitas resistências dos trabalhadores, consolidando-se nos diversos países, apesar dos diferentes matizes e regimes políticos (incluindo desde o fascismo italiano ao stakhanovismo soviético). Os problemas de saúde gerados com essa forma de trabalhar foram inúmeros e em alta frequência, incluindo acidentes de trabalho com mutilações, traumatismos e adoecimentos, pela enorme intensificação do trabalho e mecanização. [...] conduziu ao início do controle sobre os agentes agressivos mensuráveis (principalmente os físicos,

> mecânicos e químicos) e à explicitação de nexos entre saúde e trabalho (FRANCO, 2011, p. 178).

À medida que a concepção passa a ser monopólio da gerência científica, ocorre a desapropriação do saber, a inibição da iniciativa de organização e adaptação no trabalho e, principalmente, o impedimento da conquista da identidade no trabalho, exatamente no intervalo entre o trabalho prescrito e o trabalho real. "No modelo taylorista, a principal fonte de agressão à saúde do trabalhador é a própria organização do trabalho" (MERLO; LÁPIS, 2007, p. 63). Se torna dispensável o ato de pensar para executar o mesmo movimento repetitivo. São mudanças representadas pela intensificação do ritmo de trabalho, pela prescrição rígida de protocolos e procedimentos que capturam a subjetividade do trabalhador e inibem a sua criatividade, como reforça Gramsci (1978):

> Taylor de fato exprime, com cinismo brutal, o fim da sociedade americana; desenvolver no trabalhador, no máximo grau, atitudes maquinais e automáticas, despedaçar o velho nexo psicofísico do trabalho profissional qualificado, que exigia uma certa participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador e reduzir as operações produtivas ao seu único aspecto físico maquinal (GRAMSCI, 1978, p. 328).

Como desdobramento e aperfeiçoamento da organização taylorista, surgiu a era fordista, materializada pela introdução da linha de montagem acoplada à esteira rolante e pelo menosprezo da subjetividade dos trabalhadores – a tal ponto de se tornarem meros apêndices da máquina. Essa forma de organização não só do trabalho, mas também da sociedade foi marcada pela sua rigidez gerencial, crescentemente racionalizada e mecanizada; bem como pela grande escala de produção (produção em série), pelos ritmos e pela pressão cada vez mais intensos de trabalho e de aceleração dos tempos sociais, incorporados e materializados nos equipamentos (FRANCO, 2011). Sobre esta nova organização, tanto do trabalho como da sociedade, Batista assinala que

> Não há disposição mais perigosa do que a dos chamados gênios organizadores [...] [que] traçam todas as ramificações da autoridade. [...] cada um tem um título e exerce funções estritamente limitadas. [...] as fábricas Ford não possuem nem organização, nem atribuições específicas a cargos, nem ordem

> de sucessão ou hierarquia determinada. [...] a maioria dos homens é capaz de manter-se à altura da sua função, mas não resiste ao desvairamento de um título (FORD, 1967, p. 73-74[4] apud BATISTA, 2014, p. 22).

> Queremos completa responsabilidade individual [...] onde a responsabilidade se acha fragmentada e dispersa por uma série de serviços, rodeado por sua vez de um grupo de subtitulares, é realmente difícil encontrar alguém que seja realmente responsável [...] o jogo do empurra, que certamente nasceu nas empresas de responsabilidade fragmentada [...] O espírito de competição leva para a frente o homem dotado de qualidades [...] não dispomos de postos ou cargos, e os homens de valor criam por si mesmos as suas posições [...] A pessoa em questão vê-se de repente num trabalho diverso com a particularidade de um aumento de salário (FORD, 1967, p. 74-76 apud BATISTA, 2014, p. 22-23).

> Todos conservam a sua liberdade de crítica a respeito dos detalhes da produção [...] a direção da fábrica aceita todas as sugestões [...] todo operário pode comunicar qualquer ideia bem como tentar sua realização [...] a simplificação do trabalho, com benefício do operário, também diminui o custo. [...] Temos um livro onde um operário que já tenha exercido um ofício pode registrá-lo. Sempre que nos falta um especialista, estamos em condições de escolher outro. É um dos meios de ascensão na nossa usina (FORD, 1967, p. 78-86 apud BATISTA, 2014, p. 23).

Dentro dessa ideologia gerencial, Ford sistematizou o trabalho mecanizado na linha de montagem, customizou a produção de carros em série e conseguiu, baseado nos métodos desenvolvidos por Taylor, abastecer o consumo em massa. Ao contrário da hierarquia da administração científica de Taylor, “Os princípios de prosperidade” de Ford defendiam a descentralização da organização produtiva, a responsabilização individual, a competição, a redução de custos e uma gestão um pouco mais participativa com a apropriação do conhecimento técnico do trabalhador. Apontamentos estes que caracterizam a subjetividade controlada no trabalho em continuidade com o método japonês toyotista.

[4] FORD, Henry. *Os princípios da prosperidade*. Trad. Monteiro Lobato. São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1967.

A prática fordista de administração por iniciativa e incentivo aos trabalhadores consistia numa lógica de produção desenvolvida para que esses se submetessem às jornadas extenuantes e aos ritmos intensos de trabalho ditados pelas máquinas. Para suportar as formas fordistas e tayloristas de exploração do trabalho, dentro das indústrias automobilísticas, por exemplo, os trabalhadores eram iludidos com o pagamento de altos salários, tal como o *five dollars a day* (modelo produtivo de Ford) (BATISTA, 2014). Ou seja, uma organização da produção a partir de uma nova lógica, a do pagamento de altos salários para subordinar a força de trabalho ao ritmo extenuante da produção. Tendo em conta tais evidências, Lacaz (2000) explica que:

> Se sob o taylorismo, os indicadores mais diretos da nocividade e da exploração do trabalho estavam relacionados aos acidentes típicos e às chamadas doenças ocupacionais, características dos efeitos das matérias e dos agentes de risco existentes nos ambientes de trabalho onde ocorria a transformação industrial, também a eles associava-se uma maneira de compreender os tais agravos à saúde. Para a Medicina Legal e a Higiene do Trabalho e Industrial, os riscos ocupacionais eram vistos como infortúnios do trabalho: noção que aliava a fatalidade a uma certa suscetibilidade individual para a ocorrência de tais problemas. Sob o fordismo, o grau de automação que vai sendo imposto ao trabalho, associado a mudanças importantes na forma de organização da jornada, como o regime de turnos alternantes, produz uma mudança no perfil da morbi-mortalidade, que se associa, no final dos anos 60, ao aumento do absenteísmo, da insatisfação no trabalho, das operações tartaruga como maneiras de resistência ao controle fordista. São sinais do esgotamento desta forma de gestão, divisão e organização do trabalho (LACAZ, 2000, p. 155).

Em meados dos anos de 1970, em meio à crise estrutural vivida pelo capitalismo, o padrão fordista começa a dar sinais de esgotamento e passa a coexistir ou até mesmo ser substituído por novos modelos de organização do trabalho, considerados mais enxutos e flexíveis que se adaptam melhor às novas exigências capitalistas de um mercado cada vez mais globalizado. Franco (2011) complementa tal questão:

> Assim, a crise do fordismo nos anos 1970-1980 evidencia tanto problemas econômicos *stricto sensu* (superprodução, choques do petróleo, taxas de juros) quanto questões humanas e societais profundas, que remetem aos pilares dessa

> forma de civilização. Num processo cumulativo, crise social e ambiental se delineiam, constituindo as duas faces de uma mesma moeda (FRANCO, 2011, p. 178).

E o surgimento de uma outra "nova" forma de organização de produção capitalista ocorreu mais uma vez na indústria automobilística, considerada a mais importante do século XX. Neste contexto, o toyotismo foi desenvolvido em resposta à reduzida dimensão de mercado, enfrentada pela economia japonesa no pós-Segunda Guerra Mundial. A fábrica da Toyota criou, distintamente da economia de escala fordista, a economia de escopo, que consistia, basicamente, na busca pela eficiência na produção de cada unidade, por meio do uso mais eficiente dos recursos disponíveis. Ou seja, buscou-se alcançar o ganho na eficiência da produção de cada unidade, e não na quantidade de unidades produzidas. Sob a perspectiva de organização do trabalho, esse modelo implantou estratégias mais competitivas baseadas na produção segmentada a partir da demanda (quantidades pequenas de produtos diferentes de acordo com as flutuações de mercado), do quadro de funcionários enxuto, da qualificação profissional, do trabalho em equipe, do controle de qualidade, da eliminação de estoques (*just in time*[5]) e da flexibilização nas relações de trabalho, tendência à terceirização e subcontratação.

Nesta lógica operacional, a precarização estrutural do trabalho, no período taylorista/fordista, foi descrita por Antunes (2011b) como "despótica, embora mais regulamentada e contratualista", sendo o trabalho "mais coisificado e reificado, maquinal, embora provido de direitos e de regulamentação social". Enquanto que a degradação do trabalho, durante a fase do toyotismo, é, ainda nos termos de Antunes,

> [...] aparentemente mais participativa, mas cujos traços de estranhamento e reificação são mais interiorizados do que aqueles vigentes no período precedente. Sem deixar de mencionar o fato de que a era da flexibilidade liofilizada é responsável pela desconstrução monumental dos direitos sociais do trabalho e pela generalização das novas modalidades da precarização (ANTUNES, 2011b, p. 416).

[5] *Just in time:* no tempo certo. Termo em inglês que se refere a um sistema de administração da produção o qual determina que nada deve ser produzido, transportado ou comprado antes da hora certa. Tal modelo, japonês, procura eliminar estoques e agilizar a produção, armazenando-se o mínimo de matéria-prima em estoque, ou seja, apenas em quantidade que permita manter o processo produtivo no momento. O número de fornecedores também é reduzido para o modelo funcionar de forma eficiente.

Em um processo contínuo de reconstrução e de autodestruição, como forma de enfrentamento ao conflito inerente à relação capital – trabalho, o capitalismo busca novas formas de produção e de organização do trabalho que sejam gradativamente mais adequadas à supervalorização e às velhas formas de exploração. E os trabalhadores, de "forma plástica"[6], são obrigados a se adaptarem para satisfazer às exigências, sempre mutáveis, de acumulação do capital. No contexto político e institucional, a mundialização do capital se expandiu, no final do século XX, baseada nas políticas de liberalização e de desregulamentação da força do trabalho e das finanças adotadas pelos países capitalistas centrais. O capital organizado firmou-se no aumento da valorização das instituições financeiras, as quais tenderam a dispensar a contribuição do capital produtivo industrial (ARAÚJO, 2013). São novas formas de gestão do trabalho totalmente reestruturadas, ao mesmo tempo que preservam os fundamentos essenciais do modelo taylorista-fordista, alimentadas pelo "espírito toyotista" – caracterizando o vigente processo de reestruturação produtiva em escala global. Portanto, como elucida Franco (2011), já referido,

> [...] o cerne do ajuste neoliberal para "sair" da crise envolveu: (i) liberar o capital das amarras pela via da desregulamentação; (ii) reconfigurar o mundo do trabalho ou da produção pela flexibilização dos salários e desestabilização dos empregos; (iii) anular as regras de aumento salarial com base na inflação; (iv) anular a cobertura e a extensão da seguridade social (benefícios); (v) liberar os procedimentos de demissão; (vi) destruir o "emprego fordista", ou seja, o trabalho com o corolário de proteção social; (vii) recriar o trabalho precário via terceirização ou subcontratação, além de outras formas de vínculo frágil (FRANCO, 2011, p. 179).

O capitalismo recente no Brasil, particularmente na década de 1990, sofreu transformações intensas e de grande impacto no plano da "organização sócio-técnica da produção". Antunes (2014) aborda a morfologia do trabalho e destaca os traços particulares e singulares do processo de reestruturação produtiva vivida no país, bem como as suas tendências e consequências no mundo do trabalho. Segundo o autor, o desenvolvimento do capitalismo em território brasileiro aconteceu de forma tardia, sendo que os primeiros impulsos da

[6] "De forma plástica": expressão utilizada para se referir às características maleável, flexível, dúctil e elástica do material plástico.

reestruturação produtiva só ocorreram na década de 1980, com a adoção de novas formas de organização e inovações tecnológicas. Tal fato desencadeou, ainda de acordo com Antunes, a "utilização da informatização produtiva e do sistema *just-in-time*; germinou a produção baseada em *team work*[7], alicerçada nos programas de qualidade total, ampliando também o processo de difusão da microeletrônica" (ANTUNES, 2014, p. 14).

É relevante notar que, a favor do capitalismo especulativo, o neoliberalismo promoveu o capital financeiro no sentido de financiar a sua forma mais predatória e antissocial, alicerçada exclusivamente na compra e na venda de papéis. Com o governo do então presidente FHC (o sociólogo Fernando Henrique Cardoso), a economia brasileira promoveu a desregulamentação no sentido da transferência de capitais da esfera produtiva para a especulativa, sobretudo aquando do sistema bancário sucedeu a indústria automobilística como setor hegemônico da economia. Nesse cenário político de neoliberalismo e de mundialização, o país passou a receber entrada de capital especulativo (capital volátil e veloz) e sofreu reformas do Estado, baseadas na privatização de bens públicos e de empresas público-estatais, além de reformas estruturais e de gestão e quebra dos monopólios estatais estratégicos (FRANCO, 2011). Alves (2013), já referido, descreve essa década liberal como um terceiro processo de reorganização capitalista no país, tendo assim alterado o perfil do trabalhador coletivo brasileiro, com impactos candentes na estrutura de classes sociais e na morfologia social do trabalho (ALVES, 2013). Trata-se, como aponta novamente Franco (2011),

> [...] de um processo multidimensional que atinge o trabalhador – como indivíduo, família, coletivo de trabalho e cidadão –, esgarçando o tecido social ao fragilizar ou degradar: (i) os vínculos de trabalho e relações contratuais; (ii) a organização e condições de trabalho; (iii) a saúde e segurança no trabalho; (iv) o reconhecimento e valorização simbólica na construção de identidade individual e coletiva; (v) a representação e organização coletiva, fragilizando os trabalhadores como atores sociais (FRANCO, 2011, p. 180).

Para Antunes (2011a) "se no século XX presenciamos a vigência da *era da degradação do trabalho*, nas últimas décadas do século XX e no início do XXI estamos diante de *outras modalidades e modos de ser da precarização",* particulares do fenômeno de flexibilização

[7] *Team work:* termo em inglês que designa trabalho em equipe. Nesse formato, os trabalhadores são divididos em grupos orientados por um líder.

advindo do modelo toyotista, "com seus traços de continuidade e descontinuidade em relação à forma tayloriano-fordista" (ANTUNES, 2011a, p. 415-416). O sistema de metabolismo social do capital avança cada vez mais no sentido das formas de trabalho desregulamentadas, e necessita cada vez menos do trabalho real estável. Essa nova fase de desconstrução do labor revela um "processo tendencial de precarização e flexibilização estrutural do trabalho" (ANTUNES, 2011a) baseado nas diversas formas de relações de trabalho (trabalhadores informais por conta própria, terceirizados, trabalhadores informais assalariados sem registro, *cyber*tariado, hifenizados e infoproletariado[8]), em oposição ao trabalho contratado e regulamentado. A organização capitalista, no estágio atual, para além de defender o trabalho precário, promove o desmonte da legislação trabalhista, intensifica a exploração da força de trabalho, se beneficia do desemprego estrutural, desenvolve formas de precarização das condições laborais e estimula a produtividade do perfil destrutivo (tendência decrescente do valor de uso das mercadorias, diminuindo o tempo útil das mesmas e valorizando o produto descartável e supérfluo) (ANTUNES, 2011a).

Enquanto na grande indústria, sob os novos processos de trabalho, o homem tornou-se meras extensões da máquina. Com a reestruturação produtiva e a sua nova base técnica, a máquina se reconfigura como instrumento no "plano virtual", e os trabalhadores assumem, por seu turno, o papel de vigias da máquina informacional. E ao mesmo tempo em que a morbidez do trabalho capitalista prolifera, a epidemiologia laboral se transfigura, aumentando, assim, os adoecimentos mentorais que explicitam, como novamente explica Alves (2013),

> [...] as formas candentes de desefetivação humano-genérica que ocorrem no plano da mente e não apenas do corpo do homem que trabalha. [...] O incremento da 'captura' da subjetividade do homem que trabalha pelo capital, o traço marcante da produção de mercadorias sob o capitalismo global,

[8] São termos utilizados por Ricardo Antunes e Ruy Braga (organizadores) em *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual* (2009) e são definidos como:
Cybertariado: Grupo de trabalhadores da tecnologia da informação e comunicação (setor de telecomunicações, teleoperadores, *call centers*, centrais de teleatividades, de atendimento ao consumidor, etc.).
Infoproletários: termo utilizado para designar todo o grupo de trabalhadores que experimentam a alienação informacional. Esse grupo de trabalhadores surgiu a partir do ciclo de privatizações do setor de telecomunicações no Brasil, que trouxe o aumento do desemprego no setor, a precarização desse trabalho, a eliminação dos direitos dos trabalhadores e a fragilidade dos seus sindicatos. Pode-se dizer que os teleoperadores brasileiros surgem a partir da associação entre a terceirização e a precarização do trabalho com o surgimento de novas estratégias de negócios baseadas nas tecnologias informacionais e na mercadorização dos serviços liderada pela mundialização financeira.

> dilacera não apenas o corpo – cabeça, tronco e membros – mas a mente (ALVES, 2013, p. 130).

O traço do capitalismo moderno reduz, de forma abrupta, o trabalho vivo à força de trabalho. Nesse momento predominante da reestruturação produtiva do capital, Alves (2013), já referido, afirma que "o 'homem tecnológico' é o homem rendido à manipulação/'captura' da subjetividade pelo capital, cuja disputa íntima o dilacera (o que explica o surto de adoecimentos mentais no mundo do trabalho)" (ALVES, 2013, p. 27). E ainda explicita que é preciso expor e considerar o conceito de precarização do trabalho para compreender o contexto da degradação do trabalho atual. Araújo (2013) reforça o argumento anterior ao conceituar o trabalho precário como sendo

> [...] aquele que tem pouca ou nenhuma estabilidade, antonímia de permanente, durável. É precário o trabalho que se apresenta instável, incerto, contingente, inconsistente. Precário é o trabalho parcial, temporário, sazonal, intermitente, é aquele desprovido de resistência e defesa. É também precário o trabalho que se apresenta frágil, vulnerável, desprotegido, impotente diante do capital. Num paralelo próprio de dicionários, saúde precária é o estado débil, fraco do ser humano adoentado, que inspira cuidados, corre risco de vida. Denotando natureza, algo que lhe é intrínseco, não é atributo (nem lhe atribuído), precário é o trabalho que se encontra em situação incerta, indefinida, dependente. A origem do vocábulo é do latim *precariu(m)*, algo que é obtido com *preghiera*/prece (de *prex*, *precis*, *preghiera*), com oração, concedido por graça. Em latim, precário designa algo que se obtém por um favor, por benevolência (ARAÚJO, 2013, p. 578-579).

Esse cenário de rupturas e continuidades; expansão e retração; avanços e retrocessos do mundo do trabalho contemporâneo – resumidas na periodização compreendida pelo taylorismo, fordismo e toyotismo – só tende a aprofundar o processo de precarização e de dominação nas relações de trabalho.

As transfigurações no capitalismo brasileiro trouxeram também transformações drásticas no trabalho bancário. Houve mudanças diretas na organização prescrita do trabalho, incorporação de novas tecnologias, informatização do setor, precarização das condições laborais associadas à intensificação do ritmo de trabalho, processo de terceirização e

flexibilização funcional. Com as novas formas de trabalhar surgiram também novas formas de adoecimento.

Fato este que se torna importante discorrer, neste momento, sobre o mundo do trabalho bancário e suas transformações. Nesse sentido, o subitem a seguir apresenta uma discussão das mudanças no mundo do trabalho com foco na categoria bancária, com o objetivo de analisar a relação trabalho e saúde, centrando-me no processo de adoecimento físico e mental e o sofrimento engendrado pela organização do trabalho bancário.

1.1 Reestruturação produtiva nos bancos: da organização do trabalho ao sofrimento dos bancários

Todos os setores da economia sofreram rearranjos organizacionais decorrentes da reestruturação produtiva intensificada, principalmente nos anos de 1990. O setor financeiro foi o primeiro a iniciar esse processo e vem destacando posição de liderança na incorporação de novas tecnologias e de inovações organizacionais. A reestruturação produtiva atinge o sistema financeiro objetivando, assim, promover o ajuste desse setor à nova forma de acumulação capitalista. Tal reorganização do sistema caracteriza-se, principalmente, pela proliferação e pela descentralização das atividades financeiras e a criação de novos instrumentos e mercados. As marcas dessa nova realidade no trabalho bancário têm sido extremamente profundas para toda a categoria. Isso porque, os bancários sofrem diretamente com toda a instabilidade vivida pelo sistema financeiro, já que ao mesmo tempo em que as agências bancárias se reestruturam, a precarização das condições de trabalho se intensifica e se dissemina. As novas tendências de organização do trabalho defendem as flexibilizações das relações de trabalho, terceirizações e condições desumanas de trabalho, as quais estão intimamente associadas ao crescente aumento de doenças físicas e mentais relacionadas ao trabalho (SILVA, 2009).

O processo de reestruturação acontece num cenário de acirramento da concorrência entre bancos nacionais e internacionais, de mudanças institucionais, de implantação de planos econômicos no país nos anos 1980 e 1990, particularmente, os Planos Cruzado e Real, bem como a redução dos índices inflacionários. As novas exigências e qualificações requeridas no setor se baseiam em três fenômenos sociais característicos: o desemprego, a precarização do trabalho e a intensificação do ritmo laboral. É possível afirmar que as mudanças substanciais, operadas com o advento da reestruturação produtiva, ocorreram no sentido de implantar

estratégias como a cobrança de maior diversidade de serviços e produtos de seus clientes, a intensificação da terceirização e a exteriorização dos clientes das agências, e a flexibilização do trabalho, redefinindo, desta forma, tarefas e atividades bancárias tradicionais (SILVA; NAVARRO, 2012).

Se, por um lado, o novo paradigma tecnológico da era da informação possibilitou novas maneiras de se trabalhar, por outro acarretou a precarização social através da gestão flexível do trabalho, da destruição dos direitos sociais e trabalhistas, do enfraquecimento identitário (falta de reconhecimento e de valorização no trabalho), do taylorismo da atividade mental e da proliferação dos conceitos de empresa enxuta, bem como do "empreendedorismo" e "cooperativismo" (ANTUNES, 2009).

Filgueiras (2001) também afirma que, na virada do século XX para o século XXI, diversos setores da economia brasileira sofreram um processo de reorganização organizacional decorrente da reestruturação produtiva, que se intensificou nesse período. De acordo com o autor, os bancos ocuparam posição de "vanguarda" na incorporação de novas tecnologias e de inovações organizacionais, tendo então vivenciado intenso ajuste estrutural a partir da globalização do sistema financeiro – que já estava em curso nos anos de 1980 e que se intensificou na década de 1990 (FILGUEIRAS, 2001).

Ao longo das décadas de 1980 e 1990, de acordo com Jinkings (2004), os bancários passaram por momentos de redefinição em seus "traços constitutivos"; transformaram-se em "bancários-vendedores", capacitados para atender integralmente os seus clientes, muitas vezes de forma individualizada, para cumprir as metas que lhes foram impostas de vendas de títulos, seguros, aplicações e demais produtos e serviços bancários (JINKINGS, 2004). Silva, Pinheiro e Sakurai (2007) destacam que nesse novo modelo de gestão, o bancário adquiriu maior funcionalidade, "qualificação" e polivalência para se tornar um "exímio vendedor" (SILVA; PINHEIRO; SAKURAI, 2007). Antunes (2014) é consensual neste sentido e explica, a partir da contextualização a seguir, que

> As mudanças apontadas nas características pessoais e profissionais dos bancários são, portanto, expressões da adequação às exigências da reestruturação produtiva em curso e de seus movimentos de tecnificação e racionalização do trabalho. Visando adequar sua força de trabalho às modalidades atuais do processo produtivo, as instituições financeiras

> passaram a exigir uma aparente "nova qualificação" para os trabalhadores do setor, que parece ter mais uma significação ideológica do que tecnofuncional. Os programas de qualidade total e de remuneração variável, amplamente difundidos no setor, recriaram estratégias de dominação do trabalho que procuram obscurecer e nublar a relação entre capital e trabalho. Os trabalhadores bancários foram constrangidos a tornar-se "parceiros", "sócios", "colaboradores" dos bancos e das instituições financeiras, num ideário e numa pragmática que aviltam ainda mais a condição laborativa.
>
> Sob o movimento rápido e ágil das máquinas informatizadas, os homens e as mulheres realizam um conjunto infindável de operações de registro e transferência de valores. Transformam essa mercadoria-dinheiro em mais dinheiro, verdadeira *fonte misteriosa*, conforme a sugestiva referência de Marx. E, quanto mais "produzem", em tempo cada vez mais virtual, mais bancários veem diminuir seus postos de trabalho por meio dos chamados planos de demissão voluntária (PDV) (ANTUNES, 2014, p. 17).

De maneira geral, essas mudanças ocorridas, a partir do processo de reestruturação produtiva, afetaram, para além da maneira de ser do trabalho bancário, as condições e relações de trabalho e, inclusive, a saúde dos trabalhadores dessa categoria profissional. Neste contexto, Segnini (1999) explica que as mudanças correspondentes à toda a esta nova organização do trabalho no interior dos bancos "são compreendidas como sendo expressão deste processo mais amplo descrito, de opções econômicas, políticas e sociais, e não simplesmente decorrentes de aspectos tecnológicos" (SEGNINI, 1999, p. 189).

À medida que a aplicação da tecnologia nas agências bancárias tornou-se cada vez mais avançada, aumentaram os adoecimentos relacionados ao trabalho, como se pode constatar em pesquisas focadas diretamente nessas questões, dentre as quais aquelas que se tornaram referência como as de Segnini (1999); Ribeiro (1999); Filgueiras (2001) e Jinkings (2004).

Para alguns autores, tanto o processo de automação quanto as redefinições de perfil no modo de se trabalhar bancário são responsáveis pelo processo de adoecimento dos seus trabalhadores. Gravina e Rocha (2006), por exemplo, afirmam que face às mudanças, aumentaram as queixas e reclamações em relação às tensões, estresses e pressões sofridas dentro das instituições (GRAVINA; ROCHA, 2006). Já Finazzi-Santos, Siqueira e Mendes (2010) analisaram a questão do suicídio entre bancários no contexto da reestruturação produtiva; Carrijo e Navarro (2009), em pesquisa realizada com trabalhadores de um banco

estatal paulista, analisam a questão das LER/DORT entre aqueles profissionais, questão que também foi objeto de estudo de Murofuse e Marziale (2001); Sznelwar e Masseti (2002); Merlo e Barbarini (2002); Brandão, Horta e Tomasi (2005); Gravina e Rocha (2006) e Silva e Navarro (2012).

Após o período de dominação taylorismo/fordismo, houve uma "retração do binômio", cedendo então espaço à forma desregulamentada das condições laborais proposta pela reestruturação produtiva do trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004). A era da acumulação flexível, como forma organizacional e de relacionamento entre o capital e o trabalho, através da corporificação de novas tendências tecnológicas e organizacionais, se baseia na informática, robótica, microeletrônica e larga automação (BARROS, 1999). Características inovadoras de uma nova fase que emprega estratégias como o *just in time*, *team work*, *kanban*[9], eliminação do desperdício, terceirização e controle de qualidade total. Esse plano discursivo toyotista apresentou alta capacidade de propagação, sendo amplamente adotado pelas empresas em todo o mundo (PERES, 2004), e se estende até os dias atuais.

O setor financeiro brasileiro, como mencionado anteriormente, foi pioneiro em iniciar esse processo de ajuste estrutural, intensificado, principalmente, nos anos de 1990, sendo atingido pela incorporação de novas tecnologias, inovações organizacionais e de gestão (PAIVA; BORGES, 2009). Período denominado por Alves (2013) como "mundialização financeira" e caracterizado por uma nova era de acumulação do capitalismo global. É a origem do "capitalismo das bolhas financeiras" com sua instabilidade estrutural, tornando assim as crises do capital em crises financeiras (ALVES, 2013, p. 32).

Coutinho (2011) reforça o argumento anterior ao explicar a importância desse setor para o desenvolvimento do capitalismo global com a financeirização da riqueza capitalista:

> O processo de reestruturação produtiva exigida pela dinâmica da necessidade de acumulação crescente de capital encontrou no sistema financeiro o elo mais ágil e dinâmico para inserção deste segmento econômico no mundo globalizado neoliberal em substituição ao denominado Estado do bem-estar social (COUTINHO, 2011, p. 129).

[9] *Kanban:* termo que significa cartão ou sinalização, utilizado para indicar andamento dos fluxos de produção em empresas de fabricação em série. Esse método permite um controle detalhado de produção com informações sobre quando, quanto e o que produzir.

Sendo assim, a reestruturação produtiva atinge o sistema financeiro com o intuito de se promover o seu ajuste à nova forma de acumulação capitalista. Tal reorganização do setor caracteriza-se, principalmente, pela proliferação e descentralização das atividades financeiras e a criação de novos instrumentos e mercados (SEGNINI, 1997). Consequentemente, transformações radicais ocorreram no campo do trabalho, acarretando o aumento da competitividade e o fechamento de inúmeras agências – sendo que as que sobrevivem sofrem com os "enxugamentos", a terceirização dos serviços e a intensificação do ritmo de trabalho, fatos esses que modificaram profundamente a estrutura e reduziram postos de trabalho (FINAZZI-SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2010). As mudanças foram idealizadas no sentido de se implantar determinadas estratégias, como a cobrança, aos seus clientes, de uma maior diversidade de serviços e de, bem como a intensificação da terceirização e a exteriorização dos clientes das agências, e a já referida flexibilização do trabalho, o que levou a redefinir tarefas e atividades bancárias tradicionais (LARANGEIRA, 1997).

Dentre os principais teóricos que discutem o trabalho e a sua relação no mundo capitalista contemporâneo, está Ricardo Antunes (2009) que, ao investigar a reestruturação produtiva nos bancos declara que o processo de precarização se manifesta: "na intensificação dos ritmos e movimentos do trabalho, nas 'responsabilizações', nas 'individualizações' e 'envolvimentos' dos novos 'colaboradores', 'parceiros', 'consultores', nas cobranças, nos preceitos e definições das 'metas' e das 'competências' [...]" (ANTUNES, 2009). Portanto, a reestruturação produtiva, vivenciada pelas instituições financeiras, foi marcada pela intensificação da jornada laboral e pelas precárias condições dos ambientes e das relações de trabalho. O que provocou consequências maléficas na saúde dos trabalhadores bancários com o aumento da incidência de doenças ocupacionais, causadoras de incapacidade temporária ou permanente, conforme descreve Antunes (2014):

> Outro exemplo importante pode ser encontrado no setor financeiro, em cujo processo de reestruturação se presenciou um intenso impacto, evidenciando-se que os trabalhadores bancários foram fortemente atingidos pelas mudanças nos processos e rotinas de trabalho, fundamentadas e impulsionadas, principalmente, pelas tecnologias de base microeletrônica e pelas mutações organizacionais.
>
> Novas políticas gerenciais foram instituídas nos bancos, sobretudo por meio de seus programas de "qualidade total" e de "remuneração variável". As

> políticas de concessão de prêmios de produtividade aos bancários que superavam as metas de produção estabelecidas, acrescidas do desenvolvimento de um eficiente e sofisticado sistema de comunicação empresa-trabalhador por meio de jornais, revistas ou vídeos de ampla circulação nos ambientes de trabalho, bem como da ampliação do trabalho em equipe, acarretaram um significativo aumento da produtividade do capital financeiro, além de buscar também a "adesão" dos bancários às estratégias de autovalorização do capital, reproduzidas nas instituições bancárias.
>
> Como consequência das práticas flexíveis de contratação da força de trabalho nos bancos (mediante a ampliação significativa da terceirização, da contratação de trabalhadores por tarefas ou em tempo parcial, da introdução dos *call centers*), presenciou-se uma ainda maior precarização dos empregos e redução de salários, aumentando o processo de desregulamentação do trabalho e de redução dos direitos sociais para os empregados em geral e, de modo ainda mais intenso, para os terceirizados, em particular no espaço dos bancos (ANTUNES, 2014, p. 16).

Se, por um lado, essas mudanças do processo de reestruturação produtiva resultaram em aumento da produtividade e lucratividade do setor, por outro lado, do ponto de vista do trabalho, houve redução de postos de trabalho, intensificação do ritmo, sobrecarga de tarefas, aumento do controle e pressão sobre os trabalhadores, o que impactou fortemente nas condições de trabalho e na saúde dos bancários (SILVA, 2009).

Nesta fase de "desmanche", ou de "desconstrução do trabalho no mundo capitalista", termos utilizados por Antunes (2009; 2011b), o trabalho, ao mesmo tempo que representa uma necessidade humana e uma identidade social, torna-se uma ameaça à saúde e à vida do trabalhador. Ou a definição de Mendes; Borges e Ferreira (2002) "o trabalho pode ser tanto fonte de prazer como de sofrimento, isto vai depender da mediação entre a subjetividade do trabalhador e as suas condições de trabalho" (MENDES; BORGES; FERREIRA, 2002). Neste aspecto, importa referir a intensificação do assédio moral enquanto um outro aspecto importante destes tempos de reestruturação produtiva. Tal assédio, como aponta Paparelli (2011), pode ser manifestado nas próprias questões organizacionais, fonte de competitividade e sobrecarga, corroborando então a ideia, por sua vez, de este novo processo de gestão das relações laborais representar o principal fator no processo de adoecimento físico e mental dos bancários. A autora ainda relaciona a presença de

> [...] sobrecarga quanto à complexidade das atividades; à exigência da polivalência; às elevadas cargas psicoafetivas (autocontrole emocional exacerbado, exigências de perfeição no desempenho, alto nível de responsabilidade, insegurança quanto à manutenção do emprego e às perspectivas de carreira); aos múltiplos tipos de pressão temporal (prazos, ritmos etc.) (PAPARELLI, 2011, p. 144).

Ao longo dos anos, tem-se comprovado a estreita relação entre a organização do trabalho e o processo prazer-sofrimento e/ou saúde-adoecimento no trabalho. A "antevisão" de Marx, assim descrita por Moraes Neto (2002), já anunciava, em sua obra *O Capital*, os problemas e a progressiva desqualificação que os trabalhadores sofreriam com o desenvolvimento do capital e com o avanço tecnológico (MORAES NETO, 2002).

Neste contexto, um dos problemas mais evidentes e frequentes são as LER (Lesões por Esforços Repetitivos). No Brasil, elas começaram a se propagar no início da década de 1980, em especial entre digitadores empregados em bancos. Foi nesse período que se registrou casos de LER/DORT atingindo bancários que trabalhavam como digitadores em um centro de processamento de dados de um determinado banco. Logo, novos casos foram sendo diagnosticados, em outros centros de processamento e em outras funções (como escriturários e caixas de bancos), à medida que a automação avançava para a periferia das agências. Mais do que qualquer outra categoria, a bancária registra o maior número de casos de LER/DORT. O setor financeiro, sobretudo por apresentar maior facilidade de organização, além de significante nível de representatividade e de poder, de acesso aos serviços médicos e maior exposição às transformações organizacionais do trabalho, foi essencial no reconhecimento dessas lesões como doenças ocupacionais, e continua sendo responsável pela ampliação e pela discussão sobre as LER/DORT, conquistando até hoje os maiores acordos coletivos relacionados à saúde do trabalhador (SILVA, 2009).

O acometimento por LER/DORT, culminado no afastamento temporário ou definitivo, reflete o fracasso do trabalhador bancário frente à sua estratégia defensiva de "auto-aceleração" dos seus movimentos e à somatória de alguns fatores desencadeantes, como a sobrecarga aliada a pressões no trabalho. Sendo assim, o adoecimento e o processo de afastamento são a constatação do sofrimento velado na relação dos bancários com a organização do trabalho (ROSSI, 2010).

O setor bancário se mostra como um contexto laboral propício para tais acometimentos haja vista a intensificação do processo de reestruturação produtiva no segmento financeiro nacional, com impacto na subjetividade do trabalhador, tendo como referência o cenário de flexibilização do trabalho dos últimos anos (FINAZZI-SANTOS; SIQUEIRA, 2011). Como explicam MERLO; LAPIS (2007),

> [...] nesses duros tempos sociais, com o enfraquecimento do movimento sindical [...] a desconstituição dos direitos sociais dos trabalhadores, a expansão de formas de trabalho precárias, a elevação das taxas de desemprego e o crescimento da exclusão social, a realidade apresenta-se adversa para importantes segmentos de trabalhadores, afetando sua saúde tanto física como mental (MERLO; LAPIS, 2007).

Acreditamos que a forma como o trabalho bancário é organizado (modelo de gestão, competitividade, imposição de metas, programas de incentivo e recompensas), acrescido à intensificação da atividade laboral e às precárias condições do ambiente de trabalho, expõem, frequentemente, os trabalhadores aos adoecimentos físicos e mentais provocados pelo trabalho. Mendes (2008) corrobora para essa questão ao afirmar que "parte-se da análise da organização do trabalho para entender como é produzido o adoecimento" (MENDES, 2008, p. 1). À medida que a aplicação da tecnologia e da ciência nas agências bancárias torna-se cada vez mais avançada, sérios problemas no campo da saúde são evidenciados no ambiente laboral. Neste compasso, a organização do trabalho prescrita, composta por regras e normas condizentes à lógica da produção, se afasta das necessidades e das expectativas dos trabalhadores, bem como das atividades reais de trabalho (FERREIRA, 2010). Martins (2010) também reforça o argumento anterior: "são quadros clínicos, cenas e histórias resultantes de uma relação singular do sujeito com a organização do trabalho, permeadas por vivências de prazer e sofrimento" (MARTINS, 2010, p. 103).

Particularmente no setor bancário, a expansão da crise capitalista provocou alterações na experiência e no comportamento dos bancários. Tais mudanças foram subjetivamente percebidas, por Schuster (2010), no estresse e na disponibilidade/capacidade individual ou na falta de recursos saudáveis para lidar com o estresse. Fatores que afetam o risco para o

desenvolvimento de adoecimentos, principalmente, mentais, como, por exemplo, a Síndrome de *Burnout*[10] (SCHUSTER, 2010).

Apenas a título de complementação e indo ao encontro da análise de Schuster (2010), Paparelli (2011) aponta para o fato de que os trabalhadores bancários são continuamente submetidos a situações de humilhações, injustiças e até ilegalidades por parte dos bancos, sendo pressionados a agirem contrariamente aos seus valores éticos e morais (PAPARELLI, 2011).

As doenças relacionadas ao trabalho são agudamente marcadas pela dor e desencadeadas por vários distúrbios osteomusculares que vêm sempre acompanhados por sofrimento, ansiedade, angústia e depressão (MARTINS, 2005). Segundo estudo de Finazzi-Santos e Siqueira (2011), realizado em 2009, as duas principais causas apontadas no afastamento de bancários, durante o período de 1995 a 2008, foram distúrbios do tecido musculoesquelético e transtornos mentais e comportamentais (FINAZZI-SANTOS; SIQUEIRA, 2011). Assim, a incapacidade para o trabalho decorrente do agravamento dos transtornos mentais dos trabalhadores submetidos a condições penosas, levando-os ao afastamento do trabalho por tempo prolongado e à exclusão do mercado de trabalho, resulta em grande ônus ao Estado e à sociedade (SELIGMANN- SILVA, *et al.*, 2010).

Além do sofrimento físico e psíquico, os bancários, com uma nova chance de retornar ao trabalho após um afastamento médico, são, muitas vezes, subestimados e/ou desacreditados e, quando não, esquecidos na execução de funções inespecíficas e sem valor. O retorno dos trabalhadores acometidos por LER/DORT, por exemplo, representa um desafio para as instituições, pois esses são considerados inaptos a executar tarefas repetitivas e monótonas – e, paradoxalmente, a maioria das funções bancárias se enquadra exatamente nessa descrição. Após o retorno do afastamento por doença ocupacional, "o medo e a vergonha do bancário que pode permanecer na empresa é o de viver constantemente o que um trabalhador chamou de 'síndrome do canto', uma vivência que soma o sentimento de inutilidade à experiência do isolamento [...]" (BORSOI, SANTOS, ACÁRIO, 2006, p. 16).

O caminho árduo da burocracia e a morosidade que envolve o processo de afastamento, principalmente no que se refere às rotinas médicas e previdenciárias, são agravados, segundo

[10] Doença psicológica caracterizada pelo "estado de fadiga ou frustração causado pela dedicação excessiva e prolongada a uma causa. Pode ocorrer também pelo fato de a pessoa persistir na tentativa de alcançar uma meta ou preencher uma expectativa que é realisticamente impossível de conseguir naquele momento. Quanto mais se tenta, tanto mais o desgaste vai se desenvolvendo. Neste caso, o inevitável será um esvaziamento dos recursos do indivíduo, um desgaste de sua vitalidade, da energia e da habilidade de funcionamento" (FREUDENBERGER e RICHELSON, 1981 apud LIPP, 2001, p. 225). FREUDENBERGER, H.J.; RICHELSON, G. *How to beat the high cost of sucess*. New York: Bantam Books. 1981.

Jacques (2006), por se tratarem de doenças particularmente invisíveis, como, por exemplo, as LER/DORT e as doenças mentais. A vida dos bancários afastados do trabalho passa a se restringir apenas à realização de exames, tratamentos e perícias médicas (JACQUES, 2006). O estudo de Penella (2000) revela que no enfrentamento dos empecilhos legais, para comprovar o seu sofrimento, os bancários são submetidos a situações de humilhações e crueldades, uma espécie de "burocracia que se deve vencer para ter garantido o acesso aos benefícios conquistados coletivamente" (PENELLA, 2000, p. 113). E, finalmente, a ausência de uma política pública eficiente para a reabilitação profissional e a reinserção no mercado de trabalho é o ingrediente final para a exclusão profissional e social desses trabalhadores adoecidos (SELIGMANN- SILVA, *et al.*, 2010).

No meu trabalho de mestrado, chamou-se a atenção para um processo em curso de precarização do trabalho bancário no país. A reconstituição do processo de trabalho, na perspectiva dos bancários entrevistados nesta dissertação de mestrado, denuncia a intensificação do ritmo de trabalho, as más condições de trabalho e as novas exigências da profissão. Portanto, são mudanças que intensificaram o processo de precarização e de precariedade do trabalho. Por trás da imagem de modernidade ostentada pelos bancos, uma realidade sombria de degradação das condições de saúde e trabalho bancário. As mudanças na organização e no processo de trabalho, que, por um lado, trouxeram aumento na produtividade e lucratividade dos bancos, por outro, trouxeram significativa redução de postos de trabalho, intensificação de seu ritmo, sobrecarga de tarefas, aumento do controle e pressão sobre os trabalhadores, o que impactou diretamente nas condições de trabalho e na saúde dos bancários (SILVA; NAVARRO, 2012). Antunes (2014) reforça esta realidade:

> Num contexto de crescente desemprego e de aumento de formas precárias de contratação, os assalariados bancários foram compelidos a desenvolver uma formação geral e polivalente, na tentativa de manter seus vínculos de trabalho, sendo submetidos à sobrecarga de tarefas e a jornadas de trabalho extenuantes. Agravaram-se os problemas de saúde no espaço de trabalho nas últimas décadas, e observou-se, ainda, um aumento sem precedentes das lesões por esforço repetitivo (LER), que reduzem a força muscular e comprometem os movimentos, configurando-se como doenças típicas da era da informatização do trabalho, conforme também constatamos na pesquisa realizada no universo bancário (ANTUNES, 2014, p. 17).

Durante a entrevista[11] com o atual presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, Maurício S. de Sousa, ficou evidente a importância de se continuar estudando este setor. As condições de trabalho nos bancos, os riscos aos quais os bancários estão expostos no ambiente laboral e a alta incidência dos distúrbios musculoesqueléticos e transtornos mentais relacionados ao trabalho são duramente vividos no cotidiano do sindicato, que se depara com um grande volume de trabalhadores à procura de apoio para essas questões.

As frequentes greves nacionais desse setor, principalmente as deflagradas a partir de 2011, sendo as maiores no número de agências paralisadas e as mais longas, trazem como um dos mais importantes pontos de pauta a luta por melhorias das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores. Assim, torna-se relevante discorrer um pouco sobre essas mobilizações e por esse fato dedicamos o subitem em seguida a essa questão.

1.2 Identidade e mobilização nacional: as últimas greves históricas

"A categoria bancária é realmente uma das mais combativas e organizadas, mas assim como os outros grupos de trabalhadores no Brasil, nós ficamos naquela guerra do gato e do rato" **(Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).**

O subtítulo "Identidade e mobilização nacional: as últimas greves históricas" é uma tentativa de sinalizar as mais recentes lutas sindicais e, consequentemente, as suas principais conquistas trabalhistas para a categoria. Isso não significa, necessariamente, um movimento estanque, mas sim o interesse em destacar a importância desses movimentos no país.

Nas últimas décadas, a categoria bancária vem se destacando na mobilização coletiva, participando na redemocratização do país com importantes avanços econômicos e sociais e, com considerável força de mobilização e unidade, garantiu muitas conquistas que vão além das leis trabalhistas e servem de referência para outras categorias. Desde que a luta se iniciou, há mais de 30 anos, a categoria passou a se organizar nacionalmente e hoje é a única que tem uma

[11] Esta entrevista informal com o atual presidente do sindicado dos bancários de Uberaba-MG ocorreu no dia em que a greve de 2011 eclodiu na cidade, a 27 de setembro de 2011. O lema da greve era: "Os bancos não respeitam a saúde dos bancários".

Convenção Coletiva de Trabalho[12] (CCT) nacional, ou seja, que vale para todos os bancários de norte a sul do país. Em todo Brasil, mais de 90% dos sindicatos da categoria estão no Comando Nacional dos Bancários, que negocia as reivindicações dos trabalhadores com os bancos (FETEC-CUT, 2013).

A convenção da categoria dos bancários é a mais completa dentre todas as existentes no país. Por se tratar de uma convenção de dimensão nacional, é assinada entre a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban)[13] e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro-Central Única dos Trabalhadores (Contraf-CUT), e também pelas federações e pelos sindicatos da categoria, abrangendo todos os bancários do país, sem distinção por banco ou por localização geográfica (FENABAN, 2013). Portanto, é a única convenção brasileira assinada por uma categoria de trabalhadores pertencentes a diversas empresas, garantindo, assim, os mesmos direitos em todo o território nacional. Como pode ser evidenciado na declaração do presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, Maurício S. de Sousa, a seguir:

"a greve dos bancários está embasando outras greves de metalúrgicos, petroleiros, servindo de referência para outras categorias. Eles estão pegando a nossa minuta, os avanços que nós tivemos e pedindo para eles também. No ano de 2013, foi uma das maiores greves da história... Nós estamos servindo de exemplo também para a Argentina, Venezuela, Estados Unidos, Europa estão copiando o que a gente está fazendo. Porque eles têm outro estilo, então estão pegando o estilo brasileiro de fazer greve" (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

A Campanha Nacional de 2011, entre 27 de setembro e 17 de outubro de 2011, conseguiu paralisar 9.254 agências em todo o país, sendo então considerada a greve mais forte

[12] "A Convenção Coletiva de Trabalho (ANEXO B) é o conjunto de cláusulas que regulamentam a relação de trabalho quando a negociação e a celebração do acordo se dá entre sindicatos de uma categoria econômica e profissional" (CONTRAF-CUT, 2012, p. 32).

[13] A Federação Nacional dos Bancos (FENABAN) é uma estrutura paralela à Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN). Considerada como braço sindical do sistema financeiro, representa os associados em todas as questões trabalhistas. Seu papel estatutário é contribuir para a modernização das relações entre capital e trabalho no setor bancário e representar os sindicatos patronais nas negociações dos acordos coletivos de âmbito nacional. Fundada em 1966 e integrada à FEBRABAN em 1983, a FENABAN é formada por sete sindicatos de bancos: de São Paulo (que abrange São Paulo, Paraná, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Acre, Amazonas, Pará, Amapá, Rondônia e Roraima), da Bahia (Bahia e de Sergipe), do Rio de Janeiro (Rio de Janeiro e Espírito Santo), de Minas Gerais (Minas Gerais, Goiás, Distrito Federal e Tocantins), do Rio Grande do Sul (Rio Grande do Sul e Santa Catarina), de Pernambuco (Pernambuco, Alagoas, Paraíba e Rio Grande do Norte) e do Ceará (Ceará, Maranhão e Piauí). O Conselho de Representantes da FENABAN é formado por membros ativos das diretorias destes sindicatos (FENABAN, 2013).

dos últimos anos no espírito do mote “Rompendo barreiras” (CONTRAF-CUT, 2011). Em um contexto extremamente adverso e complexo, as principais conquistas da greve de 2011 podem ser apontadas, dentre outras: 1) desmonte da “ameaça da inflação”, 2) reajustes no salário fixo e aumento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e 3) inclusão de nove cláusulas na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) tanto para coibir o transporte de numerário por bancários como proibir a divulgação de rankings individuais de desempenho (CONTRAF-CUT, 2011).

O maior obstáculo da campanha de 2011 foi enfrentar o discurso, amplamente divulgado e apoiado pela mídia e pelo governo federal, de que o aumento real de salário elevaria a inflação do país, a chamada “ameaça da inflação”. O movimento tinha a clara intenção de desmobilizar a categoria e, assim, de derrotar os bancários. Entretanto, a força da greve derrotou esse discurso recessivo e obteve mais essa vitória política, como explica o presidente da Contraf-CUT, Carlos Cordeiro:

> no Brasil, além de exigir juros mais altos sob o falso pretexto de combater a inflação e de tentar destruir o Estado desenvolvimentista, outra obsessão dos neoliberais consiste em interromper a trajetória de conquistas dos trabalhadores e demais avanços sociais recentes (CONTRAF-CUT, 2013).[14]

Ainda sobre a mobilização nacional de 2011, Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, retrata o contexto dessa greve, mais especificamente, na cidade de Uberaba:

“Com a adesão de 100% dos funcionários da CEF bairro São Benedito, 70% da agência centro da CEF e 60% da agência da Avenida Fidélis Reis, o Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região iniciou a greve da categoria por melhores condições de trabalho. A mobilização foi iniciada nas agências da CEF, onde os funcionários têm estabilidade. Entretanto, a paralisação estenderá para agências de bancos particulares. A greve nacional dos bancários, deflagrada no dia 27 de setembro de 2011, começou com força em todo o país. Segundo levantamento da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

[14] Editorial de Carlos Cordeiro, presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) e da UNI Américas Finanças e coordenador do Comando Nacional dos Bancários (CONTRAF-CUT, 2013).

(Contraf-CUT), que coordena o Comando Nacional dos Bancários, a paralisação já acontece em 25 estados e no Distrito Federal, paralisando agências de bancos públicos e privados. O único estado sem greve é Roraima, onde ocorre assembleia dos bancários para decidir a adesão ao movimento. Os bancários entraram em greve, após a quinta rodada de negociações com a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) em São Paulo, quando foi recusada a segunda proposta de reajuste de 8% sobre os salários. A categoria quer reajuste de 12,8% (5% de ganho real mais a inflação do período), valorização do piso, maior participação nos lucros, mais contratações, fim da rotatividade, combate ao assédio moral, fim das metas abusivas, mais segurança, igualdade de oportunidades e inclusão bancária sem precarização, entre outros itens. Segundo o presidente da Contraf-CUT, espera-se retomar as negociações com a Fenaban e conquistar uma proposta decente para os bancários. Os bancos obtiveram lucros acima de R$ 27,4 bilhões no primeiro semestre deste ano e têm plenas condições de atender as reivindicações da categoria e oferecer contrapartidas sociais para o desenvolvimento do país" (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

A Campanha Nacional de 2012, no período de 18 de setembro a 26 de setembro de 2012, paralisou mais de nove mil agências, conquistando aumentos reais de salário, a valorização do piso, a melhoria da PLR, mas, principalmente, avanços nas questões de saúde e de segurança do trabalho (CONTRAF-CUT, 2012). Walcir Previtale Bruno, secretário de Saúde do Trabalhador da Contraf-CUT, aponta as conquistas mais significativas: obrigatoriedade de protocolo (cláusula 45ª), que consiste na regulamentação da entrega do atestado médico ao banco, pelo bancário, mediante protocolo de entrega; Data do Último Dia de Trabalho (cláusula 46ª), que obriga o banco a expedir documento com a declaração do último dia trabalhado em até dois dias úteis antes da perícia; e adiantamento salarial (cláusula 59ª) a fim de garantir que o bancário não fique sem salário até que saia o resultado da perícia médica (CONTRAF-CUT, 2012).

Uma das maiores e mais importantes greves em 20 anos de luta teve início em 19 de setembro e se encerrou em 14 de outubro de 2013. A Campanha Nacional de 2013 chegou a paralisar 12.140 estabelecimentos financeiros e as principais conquistas foram: aumentos reais no salário, valorização dos pisos, avanços na PLR e melhorias na saúde e nas condições de trabalho da categoria. Como relembra Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região,

"A greve de 2013 foi a maior, com maior número de agências... o pessoal foi aderindo, eles perceberam que o banqueiro estava abusando, enfrentando muito e a gente queria inovar em 2013... a gente queria inovar. Este ano vai ser um ano de eleição presidencial, ano de copa, eleições de vários sindicatos, então a gente queria que a greve tivesse uma negociação para dois anos, porque esse negócio de todo ano greve, enche o bancário, enche o cliente, deixa todo mundo num estresse terrível" (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

Para as principais conquistas, referentes à saúde e à organização do trabalho, formou-se um Grupo de Trabalho (GT) para investigar e denunciar as causas de adoecimento dos trabalhadores bancários e dos inúmeros casos de afastamentos do trabalho. O Grupo de Trabalho é constituído por dirigentes do Comando Nacional e do Coletivo Nacional de Saúde do Trabalhador da Contraf-CUT e por representantes dos bancos e especialistas indicados pelos interessados (CONTRAF-CUT, 2013). O funcionamento do GT está previsto na cláusula 61ª da CCT e determina que

> As partes ajustam entre si a criação de um grupo de trabalho de caráter transitório, que vigorará pelo prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho e se extinguirá em 31/08/2014, para análise das causas dos afastamentos no trabalho dos empregados do setor.
> Parágrafo Primeiro: O grupo de trabalho será constituído de forma bipartite, em igual número de representantes.
> Parágrafo Segundo: No prazo de 15 (quinze) dias, contados da data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, as partes de comum acordo fixarão o calendário de reuniões do grupo de trabalho (CONTRAF-CUT, 2013).

Voltando os olhos para as últimas grandes mobilizações da categoria bancária, é convincente apontar uma nova tendência "em se fazer greve". O surgimento e o fortalecimento de uma vertente focada em assumir uma discussão cada vez mais denunciadora das questões incontestáveis de saúde, das condições de trabalho e da segurança bancária, por essa perspectiva, as reivindicações estão indo além das melhorias salariais, horas extras, participação nos lucros, entre outros benefícios financeiros. Esta questão torna-se importante na tentativa de desviar a atenção dada pelos bancos à gestão gananciosa dos seus lucros para a gestão pessoal

e a epidemia de adoecimentos que atinge os seus trabalhadores. Portanto, as últimas greves nacionais desse setor trazem como um dos mais importantes pontos de pauta a luta por melhorias das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores, reivindicações que ganharam destaque maior quando comparadas as sempre requeridas cláusulas ditas econômicas. Quem também parte deste entendimento é Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e região:

"[...] *é uma preocupação nossa a questão do afastamento por doenças ligadas à psiquiatria, sofrimentos mentais, que decorrem também das novas práticas adotadas pelos bancos: metas muito intensas, assédio moral, cobrança muito grande, estabelecimento de rankings... e, assim, sucessivamente. E alguns bancários não suportam essa pressão e vem o adoecimento. A entidade (sindicato dos bancários) busca sempre informar aos bancários que não deixem o seu adoecimento se tornar cada vez mais intenso ou crônico, que o bancário desde o começo já tome as posturas necessárias para evitar o adoecimento. Seja através de ações judiciais, seja através de negociação com as superintendências dos bancos e as áreas ligadas ao movimento sindical. Então, atualmente o banco público e o privado, indistintamente, adoecem da mesma forma"* (Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

Como uma demonstração de unidade nacional, os bancários vêm agregando conquistas e valores à cada acordo nacional. Sendo que o maior avanço é, certamente, a inclusão de novas cláusulas à CCT que tratam da saúde dos bancários, como as situações de afastamento do emprego por adoecimentos e acidentes de trabalho. A citação abaixo concentra fundamentalmente nessa questão:

> São frutos da intensa mobilização dos trabalhadores e das entidades sindicais que, há décadas, denunciam a relação entre o adoecimento dos profissionais e a organização do trabalho, centrada na exigência de alta produtividade, no cumprimento de metas inatingíveis e no excesso de individualização das tarefas (CONTRAF-CUT, 2013, p. 14).

Outra importante conquista foi a inclusão na cláusula 36ª da CCT que determina a proibição da cobrança pelos gestores de metas e de resultados através de mensagens e torpedos

(SMS) nos celulares particulares dos bancários. Tal medida visa combater as práticas de assédio moral e as exigências das metas abusivas. Para fortalecer essa luta contra a violência praticada no ambiente de trabalho, foi conquistada também a redução do prazo para apuração de denúncias de assédio moral de 60 para 45 dias, previsto na cláusula 56ª da convenção coletiva.

Uma novidade apresentada pela paralisação de 2013 foi a instituição do vale-cultura, previsto na cláusula 65ª da convenção coletiva, sendo a primeira categoria a garantir o valor mensal de R$ 50,00, representando um instrumento de inclusão social e política pública.

Os direitos são conquistados com luta e mobilização, não sendo, portanto, benefícios distribuídos gratuitamente pela generosidade dos bancos, conforme breve histórico apresentado no Quadro 01:

Quadro 01 - Histórico das conquistas sociais e econômicas dos trabalhadores bancários.

Ano	Principais conquistas
1992	Assinatura da primeira Convenção Coletiva de Trabalho, válida para todo o país.
1994	Conquista do vale-alimentação.
1995	A categoria "bancários" é a primeira a conquistar a Participação nos Lucros e Resultados.
1997	Complementação salarial para afastados por doença ou acidentes e conquista da verba de requalificação profissional na demissão; criada a comissão permanente de saúde.
1998	Implementação do Programa de Prevenção, Tratamento e Readaptação de LER/DORT.
2000	Primeira campanha salarial unificada. Com greve, bancários dos bancos públicos conquistam a mesma PLR dos bancos privados.
2003	Inclusão na CCT da cláusula sobre Igualdade de Oportunidades.
2004	Conquista, com greve, de aumento real de 1,7% no salário e de 5,7% sobre o piso. Após greve vitoriosa, o BB assina, pela primeira vez, a CCT da categoria.
2005	Bancários conquistam 0,9% de ganho real no salário. Empregados da Caixa conquistam equiparação do valor da cesta-alimentação da Fenaban.
2006	Conquista do valor adicional de PLR e de 0,6% de aumento real; pela primeira vez, a Caixa assina a Convenção Coletiva de Trabalho; implantação de grupo de trabalho para debater assédio moral.

2007	Conquista da 13ª cesta-alimentação e de 1,1% de ganho real.
2009	Licença maternidade de 180 dias; aumento real de 1,5%; mudança no modelo de cálculo e melhorias da PLR adicional; inclusão dos parceiros de mesmo sexo nos Planos de Saúde; avanços na igualdade de oportunidades; 15 mil contratações no BB e na Caixa; programa de reabilitação profissional; criação de mecanismos de combate ao assédio moral.
2010	Inclusão na CCT, pela primeira vez, de cláusula com mecanismo de combate ao assédio moral; ganho real de 3,1% no salário e de 11,6% no piso.
2011	Aumento real de 1,5% no salário e de 4,3% no piso; fim da divulgação de rankings individuais de produtividade; avanços no combate ao assédio moral e no Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional (PCMSO); aviso prévio proporcional; cinco mil novas contratações na Caixa; proibição do transporte de numerário por bancários; avanço na igualdade de oportunidades; vitória política sobre a "ameaça da inflação" com o aumento real de salário.
2012	Ganho real de 2% no salário e de 2,95% no piso no auxílio-refeição, na cesta alimentação e na 13ª cesta alimentação; cláusula garantindo os salários dos bancários afastados que aguardam perícia médica. Implementação de projeto-piloto para experimentar medidas defendidas pelos bancários e vigilantes para a melhoria da segurança nos bancos; realização de novo censo na categoria para verificar questões como gênero e raça, na perspectiva da igualdade de oportunidades.

Fonte: Contraf-CUT, novembro de 2012.

Conforme comparativo, demonstrado no Quadro 02, a conquista, através das mobilizações ocorridas durante 10 anos, foi de 113,16% de reajuste salarial, enquanto que o proposto pelos banqueiros foi de 73,36%, ou seja, a diferença é de 39,81% (CONTRAF-CUT, 2013).

Quadro 02 - Comparativo salarial de acordo com as mobilizações.

Ano	Proposta	Conquista pela greve
2003	O proposto foi de 6%	Com a greve, fechou-se com 12,6% + R$ 1.500,00 de abono
2004	O proposto foi de 6%	Com a greve, fechou-se com 8,5% + R$ 1.100,00 de abono
2005	O proposto foi de 4%	Com a greve, fechou-se com 6% + R$ 1.700,00 de abono
2006	O proposto foi de 2%	Com a greve, fechou-se em 3,5%
2007	O proposto foi de 4,82%	Com a greve, fechou-se em 6%
2008	O proposto foi de 7,5%	Com a greve, fechou-se em 8,15% + 10% conforme faixa salarial
2009	O proposto foi de 4,5%	Com a greve, fechou-se em 6%
2010	O proposto foi de 4,29%	Com a greve, fechou-se a 7,5%
2011	O proposto foi de 7,8%	Com a greve, fechou-se em 9% nos salários e 12% no piso
2012	O proposto foi de 6%	Com a greve, fechou-se em 7,5% + 10% na PLR
2013	O proposto foi de 6,1%	Com a greve, fechou-se em 8%

Fonte: Contraf-CUT/ Bancários em ação, outubro 2013.

Enquanto este trabalho era escrito, eclodiram ainda as campanhas nacionais de 2014, 2015 e 2016. Os bancários decidiram entrar em greve no dia 30 de setembro de 2014, fechando várias agências em todo o país. As principais reinvindicações desses trabalhadores eram o reajuste salarial de 12,5%, além de piso salarial de R$ 2.979,25, PLR de três salários mais parcela adicional de R$ 6.247 e 14º salário. A categoria também pedia o aumento nos valores dos benefícios, tais como o vale-refeição, o auxílio-creche e a gratificação de caixa. No dia 06 de outubro do mesmo ano, os bancários aceitaram a proposta apresentada pela Fenaban que apresentava um reajuste salarial de 8,5%, com aumento de 2,02 pontos percentuais acima da inflação no período, mais 9% de aumento no piso salarial e 12,2% para o vale-refeição. Mesmo com a curta duração de seis dias, a greve de 2014 foi ainda maior do que a de 2013 com relação ao número de agências fechadas.

A mobilização de 2015 enfrentou um período controverso no cenário político e econômico, logo, de incertezas para os trabalhadores de todo o país, como ilustra a Contraf-CUT (2015):

> Congresso Nacional inimigo dos trabalhadores, mídia golpista ampliando uma crise política para transformá-la numa crise econômica e desestabilizar o governo recém-eleito, setores da classe média articulando movimentos de rua para derrubar o governo, inflação em alta batendo nos 9,88% na nossa data-base, desemprego aumentando, um dos grandes bancos sendo vendido[15], em suma, indicadores de um ano difícil (CONTRAF-CUT, 2015, p. 3).

Todavia, mesmo com esse cenário de instabilidade econômica, os balanços dos bancos, desde o primeiro trimestre do respectivo ano, indicavam que não haveria crise para o setor financeiro. Tal fato foi confirmado pelos valores alcançados nos seguintes trimestres do mesmo ano e fica explícito na citação a seguir:

> Os bancos apresentavam os maiores lucros da sua história. Os cinco maiores lucraram mais de R$36 bilhões no primeiro semestre do ano, com um crescimento no lucro de 27%, sobre o igual período de 2014. Os ganhos de tesouraria e as altas taxas de juros garantiram este crescimento (CONTRAF-CUT, 2015, p. 3).

Mesmo diante desse contexto, a Campanha Nacional dos Bancários durou 21 dias (de 06 de outubro a 27 de outubro de 2015) e contou com a paralisação de mais de 12 mil agências bancárias em todo o território nacional. Tal dimensão foi retratada por Roberto von der Osten, atual presidente da Contraf-CUT (2015-2018): “no terceiro dia, já tínhamos batido todos os recordes de paralisação dos anos anteriores. De repente, não era mais uma greve só por reajuste. Era uma greve por dignidade” (CONTRAF-CUT, 2015, p. 3).

A pauta inicial demandava 16% de reajuste, sendo que o índice incluía 5,7% de aumento acima da inflação acumulado nos últimos 12 meses. A proposta aprovada, na quinta rodada de

[15] Em 2015, o banco Bradesco comprou a subsidiária brasileira do banco HSBC por R$ 17,6 bilhões. O Bradesco, portanto, passou a assumir as atividades do HSBC no país, sendo 851 agências, 5 milhões de clientes e R$160 bilhões em ativa. Com essa aquisição, o Bradesco se aproxima do seu maior concorrente, o Banco Itaú – o maior banco privado do Brasil com ativos de R$ 1,2 trilhão (CONTRAF-CUT, 2015).

negociações, oferecia 10% de reajuste salarial, aplicáveis aos salários, benefícios e participação nos lucros, além de correção de 14% no vale-refeição e no vale-alimentação. Com relação à questão da saúde dos bancários, foi negociado um Termo de Entendimento, o qual deveria ser assinado pelos cinco maiores bancos do país, assumindo o compromisso de ajustar a gestão dos recursos humanos das instituições financeiras e prevenir os riscos e reduzir as causas de adoecimento no ambiente de trabalho (CONTRAF-CUT, 2015). O balanço final da mobilização nacional de 2015 foi apresentado pela Confederação:

> Banqueiros queriam impor uma derrota aos trabalhadores, interromper um ciclo de onze anos de ganho real que os incomodava muito. Deixaram claro isto na mesa de negociações. Era muito importante para os bancos retornar a um antigo modelo dos anos 90, da era FHC: um reajuste qualquer acrescido de um abono que funcionava como um cala-boca na categoria. Era feito o discurso pomposo da recomposição da massa salarial e os bancários amargavam mais uma campanha sem avanços (CONTRAF-CUT, 2015, p. 3).

Em 2016, a situação não foi diferente. A mais recente greve (com o início em 06 de setembro e término em 06 de outubro de 2016) foi considerada, pela Contraf-CUT, a maior da história, atingindo 31 dias de paralisação e o significativo número de mais de 13 mil agências paralisadas, ou seja, mais de 56% do total de agências do país. As principais reinvindicações dos bancários foram: reajuste salarial com a reposição da inflação (9,62%) mais 5% de aumento real; PLR de três salários mais R$8.317,90; piso: R$3.940,24 (equivalente ao salário mínimo do Dieese[16] em valores de junho último); vale-alimentação no valor de R$880,00 ao mês (valor do salário mínimo); vale-refeição no valor de R$880,00 ao mês; décima terceira cesta e auxílio-creche/babá no valor de R$880,00 ao mês; melhores condições de trabalho com o fim das metas abusivas e do assédio moral que adoecem os bancários; fim das demissões, mais contratações, fim da rotatividade e combate às terceirizações diante dos riscos de aprovação do PLC 30/15[17] no Senado Federal, além da ratificação da Convenção 158 da OIT, que coíbe dispensas imotivadas; plano de cargos, carreiras e salários (PCCS) para todos os bancários; auxílio-educação através do pagamento de cursos de graduação e pós; prevenção contra assaltos e sequestros com a permanência de dois vigilantes por andar nas agências e pontos de serviços

[16] Dieese: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.
[17] PLC 30/15: Projeto de lei (PL 4330/04) que regulamenta a terceirização tramitará no Senado como Projeto de Lei da Câmara (PLC 30/15). O mesmo deverá passar por cinco Comissões antes da análise do Plenário da Casa.

bancários, conforme legislação; instalação de portas giratórias com detector de metais na entrada das áreas de autoatendimento e biombos nos caixas; abertura e fechamento remoto das agências, fim da guarda das chaves por funcionários, e igualdade de oportunidades com o fim das discriminações nos salários, na ascensão profissional de mulheres, negros, gays, lésbicas, transexuais e pessoas com deficiência (PCDs), e nas questões que envolvem raça e gênero.

A proposta aprovada na terceira rodada de negociações garantiu reajuste de 8% e abono de R$ 3.500, aumento de 10% no vale refeição e no auxílio-creche-babá e de 15% no vale alimentação. Além do aumento real de 1% em todos os salários e demais verbas. Mais uma vez, apesar do cenário econômico exigir cautela, o setor financeiro de forte lucratividade permanece inabalado, como aponta o Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região (2016b):

> [...] A carteira e as receitas de crédito tiveram queda, mas a receita com prestação de serviços continua crescendo. O lucro dos cinco maiores bancos em 2015 foi superior a R$ 70 bilhões. Embora em patamares elevados, os lucros dos bancos apresentaram queda no 1º trimestre de 2016, embora ainda em patamares elevados. Foram R$ 13 bilhões nos cinco maiores bancos (queda de 19,4% em relação ao 1º trimestre de 2015). O lucro menor foi motivado pela taxa de câmbio, além das elevações da provisão de devedores duvidosos (PDD) e da inadimplência.
>
> Por outro lado, somente com a prestação de serviço, os bancos atingem mais de 100% da folha de pessoal. O Itaú chegou a arrecadar 164% da folha. Enquanto isso, foram reduzidos 9556 postos de trabalho em 12 meses (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE UBERABA E REGIÃO, 2016a).

As alterações nos rumos da política e da economia brasileiras, vividas principalmente em 2015 e 2016, refletem diretamente no modo de se fazer greve e na postura dos banqueiros durante as rodadas de negociações. A luta se torna mais dura pelo fato de as instituições financeiras abusarem da palavra “crise” para justificar a não aceitação das propostas apresentadas pela categoria. Roberto von der Osten (2016) sublinha a este propósito:

> Os banqueiros agem com total descaso ao tentar impor perdas de 2,39% aos bancários, já que insistem em não repor a inflação, e ainda, desvalorizar os funcionários, sem atender às demais reivindicações. Quem quer redução de salário? É inadmissível que o setor que continua a lucrar tanto, mesmo em

> tempos de crise, opte por um papel tão nefasto de falta de responsabilidade social com seus funcionários e com a economia do país" (OSTEN, 2016).[18]

O presidente da Contraf-CUT reafirma que a categoria está "negociando com um dos setores que mais teve lucro na sociedade; não somos trabalhadores de montadoras ou da construção civil que de fato estão sofrendo com a crise". Importantes economistas e estudiosos da área também afirmam que apesar da conjuntura econômica mais complexa, o setor bancário ainda registra altos lucros, portanto os argumentos defendidos pelos bancos para negarem as propostas da categoria durante as negociações não correspondem à realidade do setor. Tendo em conta tais evidências, Osten explica que a preocupação é que "como agora há um governo de viés neoliberal, eles podem tentar usar a redução dos salários como mecanismo para baixar a inflação", e ainda ressalta que essa greve não é política, pois a categoria realiza paralisações anualmente. Posição esta defendida pela CONTRAF-CUT (2015), como se pode observar na seguinte declaração:

> Dialogamos com a sociedade sobre a responsabilidade social dos bancos e a exploração do rentismo que leva a uma baixa oferta de crédito para a retomada do desenvolvimento brasileiro. Dialogamos com os clientes sobre a exploração dos juros e das tarifas e dialogamos com os bancários sobre a exploração da nossa saúde e do nosso trabalho. A mobilização popular ajudou a mudar a posição intransigente dos banqueiros (CONTRAF-CUT, 2015).

São lutas diárias, ao longo de mais de uma década, a favor da manutenção do ciclo de ganho real e de conquistas trabalhistas. Ano após ano, surgem novas tendências e novos obstáculos, sobretudo com a adversidade política e econômica, a serem superados pela categoria. Recentemente, foi possível observar uma nova influência, advinda das correntes transformações no perfil da categoria, fortemente suficiente para alterar a atuação e a participação dos bancários nas lutas sociais. Alves (2013) contextualiza este novo panorama:

> O sindicalismo organizado, principalmente [...] nos serviços financeiros (como bancos) é obrigado a enfrentar o estreitamento da base de organização sindical e os novos padrões de negociação coletiva. [...] O movimento voraz

[18] Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=16107>. Acesso em 01 novembro de 2016.

> do capital corrói a consciência de classe, contribuindo, desse modo, para a fragmentação/invisibilização da classe do trabalho (ALVES, 2013, p. 136).

Selegrin (2013) retratou ainda o fenômeno que atinge

> [...] as gerações mais velhas que aparecem como trabalhadores desligados ou trabalhadores sobreviventes das empresas reestruturadas, ou seja, atinge pessoas que são ou foram trabalhadores impactados por um longo processo de desmonte de estruturas que implicavam direitos empregatícios, estabilidade social, perspectivas de futuro, saúde e relações sociais – implicando com vigor a categoria de temporalidade (SELEGRIN, 2013, p. 52).

A autora Silva (2009) também aborda a desmotivação apresentada nos depoimentos tanto dos jovens bancários como dos que já têm anos de experiência profissional. Para os mais experientes, predominam, em seus relatos, os sentimentos de arrependimento e de frustração, por dedicarem tanto tempo de suas vidas ao desempenho de suas atividades dentro do banco. Já o desinteresse da maioria dos recém-bancários deve-se à própria constatação de essa atividade profissional representar apenas uma forma de ingresso no mercado de trabalho, a partir do qual tentam "alavancar" outros objetivos profissionais (SILVA, 2009). Antônia apresenta um depoimento que vai ao encontro desse ponto de vista:

"É exatamente o que está acontecendo: na agência que eu sempre trabalhei, hoje eu chego lá e não conheço ninguém. Só tem três anos desde que eu me aposentei. E em três anos a agência mudar? A rotatividade é muito grande. A moçada não quer ficar acomodada não. Eles querem receber o aumento, mas não querem ir à luta e para greve não. O salário péssimo, condições de trabalho horrorosas, valorização profissional zero... nem para começar carreira!" (Antônia).

Portanto, o intenso processo de reestruturação produtiva trouxe consequências também para a luta de classes, promovendo experiências históricas de derrotas sindicais e políticas da classe trabalhadora. Ou seja, o desmonte de coletivos laborais é um traço próprio das dinâmicas reestruturativas do capital. Identifica-se um processo de dissolução do coletivo nos ambientes de trabalho e ao mesmo tempo a vigência da ideologia do individualismo, intensificando a

desvalorização das práticas coletivistas e dos ideais de solidarismo coletivo defendidos pelos sindicatos e pelos partidos dos trabalhadores (ALVES, 2013). Decorrente disso, como aponta novamente Alves (2013),

> [...] os locais de trabalho assumem uma feição híbrida, tanto na dimensão geracional quanto no aspecto contratual. Assim, um dos traços marcantes dos coletivos de trabalho reestruturados na indústria e serviços é a presença ampla de jovens empregados contratados no decorrer da década de 2000 que convivem lado a lado com os velhos operários e empregados "sobreviventes" da reestruturação produtiva do capital (os PDV's tornaram-se práticas recorrentes como instrumento de renovação administrada dos coletivos de trabalho). Por outro lado, os coletivos de trabalho não apenas se renovam, mas se diversificam internamente no tocante às formas de implicações contratuais. Operários ou empregados estáveis convivem, lado a lado, com operários ou empregados temporários e precários (ALVES, 2013, p. 152).

Nesses termos, as características e tendências observadas recentemente, nas negociações coletivas do setor bancário brasileiro, assumem um novo delineamento: se, por um lado, os bancários "novatos" não se interessam pela luta social por não se identificarem como bancários e encararem o trabalho no banco como provisório, por outro, os "veteranos" estão cansados e desmotivados em fazer greve para os jovens bancários, como reforça o depoimento do presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, Maurício S. de Sousa:

"Um fato novo que aconteceu nesse ano aí (2013), é que os bancários novatos, às vezes, não têm os direitos que os antigos têm. E os antigos entraram numa "pinéia" aí, achando que fazendo greve estão ajudando mais os novatos do que eles próprios. Então, houve esse fato nesse ano, que alguns colegas já veteranos e até aposentados não fizeram greve, porque entendem que se fizerem vão ajudar os novatos e que eles não querem ajudar mais não. Porque eles acreditam que já fizeram a parte deles. Porque fizeram greve lá em 1984. [...] *Então, veja ele (bancário jovem,) não vai fazer greve porque para ele tanto faz, ele deixa para lá. Esse é um dos motivos que nós do sindicato estamos enfrentando dificuldades.* [...] *Fazer uma greve grande em cima de uns caras desses e nós conseguirmos parar essa categoria, do jeito que está, é uma glória!"* (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

A reestruturação produtiva ocasionou a "reestruturação do trabalhador coletivo" nos locais de trabalho reestruturados. O principal fundamento dos novos métodos de trabalho empregados no modelo toyotismo é, justamente, a fragmentação da classe dos trabalhadores, seja através da flexibilização das relações de trabalho, da adoção de remuneração flexível, da constituição das equipes de trabalho e ou até da perseguição de metas abusivas. Neste contexto, marcado pela relação entre a precarização do trabalho e o desmonte do coletivo Alves (2000a) elucida que

> A constituição de um novo (e precário) mundo do trabalho, representado pelo desemprego estrutural e pela precarização de emprego e salários, e a instauração de um toyotismo sistêmico, principalmente nas grandes empresas, contribuíram para o refluxo significativo do movimento grevista. [...] Se o número de greves ainda se mantém elevado [...], por outro lado, a queda do número de grevistas demonstra que as mobilizações gerais envolvendo categorias de trabalhadores ou todos os trabalhadores de uma grande empresa tendem a não ocorrer com maior frequência (o que significa que tendem a predominar as greves por empresa e, de certo modo, a diminuir a greve em grandes empresas, onde é clara a presença do novo complexo de reestruturação produtiva) (ALVES, 2000a, p.121).

Tal depoimento retrata as consequências advindas da força das mudanças em curso, principalmente a partir do processo de reestruturação produtiva, para o movimento sindical brasileiro. Como explicam Gomes e Cunha (2001), "esse processo teve impactos profundos nas relações de trabalho, precarizando as condições, ampliando o desemprego e atacando direta ou indiretamente os sindicatos" (GOMES; CUNHA, 2001)[19]. A nova dinâmica do capitalismo global altera a configuração atual do sindicalismo no país que dissolve coletivos de trabalho e criam uma nova empresa capitalista estruturada. Novamente em Alves (2013), vemos este panorama ser (re)definido:

> Por um lado, ocorre a fragmentação da classe trabalhadora organizada em sindicatos em virtude da nova morfologia social do trabalho por conta da empresa capitalista fluida, flexível e difusa (ou enxuta), com a terceirização

[19] Disponível em: <http://www.ichs.ufop.br/conifes/anais/MPC/mpc0504.htm>. Último acesso em 16 de setembro de 2014.

> (e inclusive a quarteirização) de atividades produtivas alterando a organização da produção do capital. Por outro lado, surgem novos coletivos de trabalhadores assalariados vinculados aos novos empreendimentos capitalistas emergentes nas áreas privatizadas (ALVES, 2013, p. 135).

O já referido Antunes (2014), por sua vez, destaca a caracterização da reestruturação produtiva no setor bancário e as suas principais tendências no sindicalismo de classe com a formação de um novo trabalhador coletivo:

> Do ponto de vista do capital financeiro, essas formas de contratação possibilitaram (e ainda possibilitam) ganhos enormes de lucratividade, ao mesmo tempo em que procuraram obnubilar os laços de pertencimento de classe e diminuir a capacidade de resistência sindical dos bancários, dificultando sua organização no espaço de trabalho. A liofilização organizacional nos bancos, apoiada no incremento tecno-informacional, implementando os programas de ajustes organizacionais nas agências, vem reduzindo a estrutura administrativa e os quadros funcionais das instituições financeiras, aumentando os mecanismos de individualização das relações de trabalho e de assalariamento (ANTUNES, 2014, p. 16).

Importantes autores, que estudam as transformações econômicas e os seus impactos no mundo do trabalho, destacam o enfraquecimento da atuação dos sindicatos, até mesmo para os considerados mais "classistas e combativos", além da alteração substancial da conformação da base sindical oriunda das novas determinações estruturais capitalistas. Alves (2000a) retrata a crise do novo sindicalismo no Brasil como a passagem de uma "orientação de confronto para uma orientação propositiva", limitando-se ao tipo de "sindicalismo de resultados" (ALVES, 2000a, p. 120).

> O surgimento de um novo complexo de reestruturação produtiva, a partir da era neoliberal, nos anos 90, contribuiu para a instauração de mudanças estratégicas nas práticas sindicais do sindicalismo brasileiro. Ocorreu o desenvolvimento de estratégias sindicais propositivas de cariz neocorporativo no interior do sindicalismo da CUT, com claro esvaziamento

> da perspectiva classista [...]. É, assim, uma incapacidade relativa de erguer uma contra-hegemonia à lógica do capital (ALVES, 2000b, p. 276).

Já Rodrigues (1995), destaca a mudança político-ideológica de um sindicalismo de confrontação à cooperação conflitiva, e Boito Jr. (1994) aborda a perda de um sindicalismo de massa e o confronto em substituição por um sindicalismo do tipo "neocorporativo de participação". Ou ainda Antunes (1991), que apresenta um questionamento sobre os rumos do sindicalismo no país e reconhece a posição defensiva do movimento sindical brasileiro ao invés de ofensiva (ANTUNES, 1991).

Eis o valor da luta dos sindicatos para Marx, cuja bandeira deveria ser por uma ação política geral da classe operária. O sentido da ação tipicamente sindical foi defendido por Marx e Engels: "se os sindicatos são necessários para a guerra de guerrilha entre o capital e o trabalho, são ainda muito mais importantes como força organizada para acabar com o sistema de trabalho assalariado e contra a dominação do capital" (MARX; ENGELS, 1981, p. 252).

Sendo assim, o mundo do trabalho atravessa profundas mudanças (de caráter objetivo e subjetivo) que apresentam novos desafios para o movimento sindical. Alves (2003), acerca da compreensão deste cenário e de seus próprios limites de ação, explica a sua importância:

> [...] se a luta meramente econômica dos sindicatos é incapaz, pela sua própria natureza, de interferir na limitação do dia do trabalho, ela tenderia a possuir outros limites, postos pela ação voraz do desenvolvimento do capital. A luta dos sindicatos e, porque não dizer, a luta política defensiva, tenderia a defrontar-se com verdadeiros obstáculos, que, segundo Marx, seriam postos pelas tendências do desenvolvimento da economia capitalista (ALVES, 2003, p. 225).

Rodrigues (1999) vai ao encontro do ponto de vista defendido pelos autores acima citados, uma vez que o processo de reestruturação produtiva vem causando mudanças significativas na "correlação de forças entre capital e trabalho" e

> [...] as mudanças no perfil do mercado de trabalho, o aumento do desemprego e a desregulamentação das relações de trabalho são fatores que têm levado à diminuição da eficácia da ação sindical nos países centrais. Esta dinâmica também está presente nos países em desenvolvimento, em particular naqueles

> que adotaram políticas de ajuste econômico, abertura do mercado etc. No tocante à aplicação de novas formas de gestão nas empresas, por exemplo, os sindicatos têm se defrontado com uma gama variada de novas estratégias gerenciais e de política de recursos humanos. Essas transformações na organização da produção, do trabalho e da gestão têm sido tema de amplo debate no interior do movimento sindical (RODRIGUES, 1999, p. 79).

Portanto, são novos cenários com mudanças e impactos que resultam na crise do sindicalismo, representada claramente pela retração significativa das estratégias e das práticas sindicais, pela redução do número de greves e, principalmente, pela perda de interesse e de participação de grevistas e de sindicalizados nas mobilizações coletivas. O ataque aos direitos trabalhistas, sobretudo através da desregulamentação e da flexibilização da utilização da força de trabalho, contribui para a quebra da espinha dorsal dos sindicatos e dos movimentos coletivos, ou ainda, a fragilização sindical de resistência à ofensiva capital (GOMES; CUNHA, 2001). O movimento sindical impotente é incapaz de reagir, com eficácia, ao ataque brutal do capital: "[...] na luta puramente econômica, o capital é o mais forte" (ALVES, 2003, p. 224).

É necessário, *a fortiori*[20], o fortalecimento de um sindicalismo que aborde a nova realidade do trabalho expressa por trabalhadores precarizados, terceirizados, informais e até desempregados, ou seja, sujeitos à flexibilização do trabalho, tema que abordaremos no próximo item.

1.3 Degradação no mundo do trabalho bancário: flexibilização, terceirização e rotatividade

Além de todas as mudanças técnico-organizacionais do capital, da informatização e informalização, das novas práticas de gestão e dos novos ambientes de trabalho reestruturados (discutidos nos itens anteriores), há ainda as novas relações de trabalho, igualmente responsáveis por essa nova morfologia do trabalho que, consequentemente, implica na nova estrutura da vida cotidiana dos sujeitos que trabalham (ALVES, 2013). O que se pretende destacar nesta parte do capítulo é exatamente os traços significativos das novas relações de

[20] *A fortiori*: é parte da expressão latina *a fortiori ratione*, que significa "por causa de uma razão mais forte"; "mais do que nunca".

trabalho flexíveis, marcadas, sobretudo, pela desregulamentação dos direitos trabalhistas, imposição de novos contratos de trabalho flexível sobre os empregados e, ao mesmo tempo, a disposição de diversas modalidades de contratações atípicas, destacando as opções flexíveis para a exploração da força de trabalho no país. Guimarães (2004) detalha este panorama:

> Enxugamento, encolhimento de efetivos, exteriorização de processos produtivos, mas também de trabalhadores, terceirização, foram práticas que emergiram com força nesse momento, introduzindo um novo léxico e uma nova gramática, que tentavam dar conta da alteração profunda, então em curso, na sua natureza, nas relações sociais que o estruturavam, nas institucionalidades que o regulavam (GUIMARÃES, 2004, p. 19).

Por essa lógica, a nova crise estrutural do capitalismo, desde 2008, ampliou a precarização do trabalho, onde o movimento no sentido de maior produtividade e competitividade se dá graças à corrosão das condições de trabalho. Antunes (2013), amplamente citado nesta pesquisa, afirma que a partir das mudanças introduzidas com o processo de reestruturação produtiva – executada nas últimas quatro décadas e intensificada no contexto da crise atual – vem agravando esse cenário crítico em relação ao trabalho. Sendo assim, as modalidades de precarização estrutural do trabalho, seja através da terceirização ou informalidade, são estrategicamente utilizadas para aumentar a exploração do trabalho e a valorização do capital (ANTUNES, 2013). Tal questão foi reforçada no depoimento do advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região:

"Nos últimos 12 anos, o nível de assédio moral por produtividade também cresceu muito, tanto a diminuição do quadro de bancários por demissão. Te falo com tranquilidade: todas as agências de todos os bancos de Uberaba trabalham com um déficit funcional, em torno de 20 a 30%. Quer dizer que aonde era para ter quatro caixas tem apenas dois, três... aonde era para ter quatro gerentes tem apenas três. Então quer dizer: toda essa carga de serviço tem que ser feita e dentro daquele limite de horário... sobrecarrega e aumenta o risco de erros. E como o controle do banco é mais efetivo, mais técnico, o bancário realmente fica mais exposto a esses riscos da própria atividade. Essa situação é uma situação grave que a gente tenta reverter. Nos bancos oficiais, novas contratações; nos bancos privados, manutenção do quadro

de funcionários; havendo a demissão, fazer a reposição, mas muitas vezes isso não acontece" (Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

A precarização do trabalho ameaça os trabalhadores bancários em todas as dimensões, seja nas suas respectivas condições e até mesmo na organização e nas relações de trabalho. Assim sendo, é preciso dar visibilidade candente ao Projeto de Lei nº 4330/04 (ANEXO C), na tentativa de regulamentar a terceirização. Isso porque o PL 4330 propõe total permissão para a empresa terceirizar todas as etapas de seu trabalho, seja esta pública ou privada. Antunes (2013) novamente traça um panorama preciso acerca da falácia que representa o processo de terceirização, sobretudo no que diz respeito à intensificação da precarização das relações laborais.

> Um espectro ronda o Brasil: o da terceirização total, não só das atividades-meio, como já existe, mas também das atividades-fim, como propõe o projeto de Lei nº 4.330, do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO). Sua justificativa é singela: "A empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço". Mas a propositura é eivada de falácias, como vamos indicar neste espaço.
>
> Primeira falácia: a terceirização cria empregos. Como hoje temos aproximadamente 12 milhões de terceirizados no Brasil, ela cumpriria papel de relevo na ampliação do mercado de trabalho. Mas esse argumento omite que os terceirizados têm jornada de trabalho em média bem maior do que o conjunto dos assalariados contratados sem tempo determinado. Assim, o que ocorre é que onde três trabalham com direitos e por tempo não determinado, aproximadamente dois terceirizados acabam por realizar o mesmo trabalho, padecendo de maior intensificação e jornadas mais longevas. Desse modo, em vez de efetivamente empregar, a terceirização desemprega.
>
> Segunda falácia: os terceirizados percebem salários, assim, devem agradecer pelo emprego que obtêm. Mas esse argumento "esquece" que os salários dos terceirizados são bem menores do que os dos demais trabalhadores, especialmente os que estão na base da indústria e dos serviços. O que as pesquisam mostram, quando realizadas com rigor científico, é que os terceirizados trabalham mais e recebem menos.
>
> Terceira falácia: os terceirizados têm direitos. Esse argumento omite que é exatamente neste âmbito das relações de trabalho que a burla e a fraude se

> expandem como praga. E quanto mais na base da pirâmide estão os assalariados terceirizados, maiores são as subtrações. Bastaria dizer que, na Justiça do Trabalho, há incontáveis casos de terceirizados que não conseguem nem sequer localizar a empresa contratante, que não poucas vezes desaparece sem deixar rastro. Muitos terceirizados estão há anos sem usufruir as férias, pois a contingência e a incerteza avassalam o seu cotidiano. E, vale lembrar, só uma minoria consegue ir à Justiça do Trabalho, pois o terceirizado não tem nem tempo nem recurso e quase sempre carece do apoio de sindicatos para fazê-lo. E sabemos que, nos serviços, setor no qual se expande celeremente a terceirização, viceja também a ampla informalidade e a alta rotatividade.
>
> Quarta falácia: terceirizar é bom, pois "especializa" e "qualifica" a empresa. Mas seria bom explicar por que essas atividades terceirizadas são as que frequentam com mais constância as listas de acidentes de trabalho. E mais: no serviço público, elas não raro aumentam os custos, sendo fonte inimaginável de corrupção. Bastaria lembrar as empresas terceirizadas que fazem a coleta do lixo urbano. E a brutalidade sem limites que é ver um trabalhador correr como louco atrás dos caminhões para manter as "metas" e a "produtividade" na coleta privada dos lixos nas cidades. O essencial que o PL 4.330 tenta esconder, em meio a tantas falácias, é que a terceirização, especialmente para os "de baixo" que não dispõem do capital cultural que sobra aos estratos superiores, têm dois objetivos basais. Primeiro, reduzir salários, diminuindo direitos. Segundo, e não menos importante: fragmentar e desorganizar ainda mais a classe trabalhadora, agora convertida em classe "colaboradora". Se aprovado esse PL 4.330, ele terá um efeito erosivo ainda maior na nossa já gigantesca falésia social (ANTUNES, 2013)[21].

No caso dos bancários, o Projeto de Lei precariza as condições de trabalho e desrespeita a categoria, uma vez que é possível terceirizar todas as etapas do processo de trabalho e contratar, livremente, os correspondentes bancários (CONTRAF-CUT, 2011). Atualmente, os principais cargos e funções[22] que formam a hierarquia organizacional dos bancos são:

[21] Disponível em: <http://www.viomundo.com.br/denuncias/ricardo-antunes-o-espectro-de-um-capitalismo-ainda-mais-selvagem.html>. Último acesso em 20 de dezembro de 2014.
[22] Lembrando que as nomenclaturas e titulações variam de acordo com cada instituição financeira.

Tabela 01 - Descrição da hierarquia organizacional interna dos bancos.

NÍVEIS ORGANIZACIONAIS	CARGOS
Técnico Bancário I	Agente de Serviços Bancários
	Artífice em Artes Gráficas
	Auxiliar de Portaria II
	Escriturário I, II
	Recepcionista
	Técnico Bancário I
	Caixa
Técnico Bancário II	Operador de Computador
	Programador de Computador
	Técnico em Manutenção, Máquinas e Equipamentos
	Técnico Bancário II
	Técnico em Telecomunicações
	Caixa
Técnico Bancário III	Analista I
	Técnico Bancário III
	Técnico Profissional I
	Caixa
Técnico Bancário IV	Analista II, III
	Contador
	Engenheiro Civil
	Técnico em Administração
	Técnico Profissional II, III
Gerência	Gerente Administrativo I, II, III, IV
	Gerente de Negócios I, II, III, IV, V
	Gerente Geral I, II, III, IV, V
	Gerente de Área
	Gerente de Contas Pessoa Jurídica ou Física
Coordenadoria	Coordenador de Atendimento
	Coordenador de Caixa

	Coordenador de Área/Projeto
Supervisão	Auditor
	Tesoureiro
Chefia	Superintendente
	Diretor

Fonte: Sites das instituições financeiras: BB, CEF, Bradesco e Itaú.

As perdas para os trabalhadores bancários são inúmeras, segundo a Contraf-CUT. Os bancários terceirizados, para além de receberem, em média, um terço dos ganhos dos bancários assegurados pela CCT, não possuem os seus direitos trabalhistas assegurados. A terceirização, portanto, fortalece o movimento de rotatividade da mão de obra no ambiente de trabalho, outro grande desafio enfrentado pela categoria (CONTRAF-CUT, 2011). Assim, como nos faz lembrar Coutinho (2011), "a herança deixada pela terceirização é perversa para as relações de trabalho, para o conjunto da classe trabalhadora e para o movimento sindical" (COUTINHO, 2011, p. 116). Nesse aspecto, o processo de precarização do trabalho gera erosão dos empregos e a corrosão das condições de trabalho, conforme Maurício S. de Sousa ilustra em seu depoimento:

"O sistema financeiro está sendo automatizado cada vez mais, diminuindo o número de bancários. Nós já fomos um milhão e duzentos e hoje beira a quinhentos mil. E outra coisa é o rodízio, demite o funcionário, as terceirizações..." (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

O depoimento acima retrata a preocupação do presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região com relação à forma avassaladora que o trabalho bancário vem sendo transfigurado. Esse esfacelamento da categoria, do qual o presidente se refere, retrata as principais estratégias dos banqueiros para eliminar a concorrência e, assim, aumentar a margem de lucros através da automação bancária, dentro e fora das agências, atrelada à redefinição dos postos de trabalho e à terceirização. Quem também parte deste entendimento, é Antunes (2014):

> Como consequência, foram desativados ou bastante reduzidos grandes centros de computação, de serviços e de compensação de cheques, e setores inteiros foram extintos nas agências bancárias e centrais administrativas. Enquanto os

> grandes conglomerados financeiros privados cresciam em poderio econômico – com taxas de lucro enormes –, o número de bancários no país reduziu-se de aproximadamente 800 mil, no fim dos anos 80 do século XX, para pouco mais de 400 mil em 2005. Os planos de demissão voluntária tornaram-se regra nos bancos públicos, conforme pudemos analisar em nossa pesquisa no Banco do Brasil. Paralelamente, proliferaram os terceirizados no *labor* bancário (ANTUNES, 2014, p. 17).

Nesse sentido, Coutinho (2011) afirma que o fenômeno da terceirização é promovido para "racionalizar, reduzir custos com a mão de obra e sufocar a importância do valor trabalho", seja ela na forma de enxugamento de postos de trabalho, de segregacionismo e de transferência de serviços para outras empresas ou até mesmo a locação de mão de obra autônoma (COUTINHO, 2011, p. 110).

A possível aprovação do referido Projeto de Lei representa uma ameaça à organização e representação sindical, fragilizando os direitos trabalhistas, desregulamentando a relação capital e trabalho e afrontando a legislação trabalhista e a Constituição Federal (CONTRAF-CUT, 2011). A Contraf-CUT (2013) lista as principais consequências para o trabalho bancário se o referido PL for aprovado:

> Seria a autorização legal para os bancos substituírem todos os funcionários por terceirizados, principalmente, caixas, atendimento e gerentes, que passariam a ser fornecidos aos bancos por empresas especializadas ou transformados em PJ (pessoa jurídica) para atuarem como corretores. Ou seja, seria o fim da categoria e, por conseguinte, da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários.
>
> Haveria a institucionalização definitiva da figura dos correspondentes que, atualmente, substituem agências e postos de atendimento, pelo país afora. Hoje, já há cerca de 360 mil estabelecimentos bancários cadastrados como correspondentes, contra 22 mil agências.
>
> Tudo porque o PL 4330 claramente define que os direitos, benefícios e salários são diferenciados de acordo com a natureza da empresa contratante, seja um banco ou uma padaria, mesmo que exerçam a mesma tarefa.
>
> Fonte: Revista dos bancários, Contraf-CUT, 2013, p. 48.

O relato de Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, concentra fundamentalmente na questão do Projeto de Lei 4330 e seus impactos:

"O Projeto de Lei 4330 é uma briga, tem esse e outros projetos, de uma forma geral, o empresariado brasileiro, representado no Congresso pela grande maioria, eles têm uma visão a curto prazo. Eles não têm um projeto de país e para satisfazer os clientes deles, os grandes financiadores das campanhas que é o setor bancário e as construtoras [...]. *Que no nosso entendimento, trata-se de uma precarização do trabalho, esse processo de terceirização que acontece no Brasil, não acontece da mesma forma em outros países* [...] *não existem argumentos lógicos, nem vou dizer jurídicos, não existe argumento científico para tal fenômeno* [...]. *E mesmo assim os deputados ignoram e a prática continua. E o risco de passar esse Projeto de Lei (PL 4330) é muito grande. É uma ameaça!"* (Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

A CUT e a Contraf-CUT tentaram monitorar e acompanhar toda a tramitação do PL 4330/04. Havia também um acordo entre as bancadas do PT, do PCdoB e de diversos parlamentares de outros partidos para que o projeto não fosse votado naquela legislatura, que terminava em 31 de dezembro de 2014. Com a mobilização de 2013, os bancários conseguiram adiar por tempo indeterminado a votação do PL, que permite a terceirização em todas as áreas das empresas, até mesmo nas atividades-fim (CONTRAF-CUT, 2013), como já referido.

Entretanto, o PL foi aprovado pela Câmara no dia 22 de abril de 2015, por 230 votos a 203 e segue para o Senado. A emenda, de autoria do PMDB e do Solidariedade, permite o que considero a precarização nas relações de trabalho: possibilita a terceirização das atividades-fim em todos os setores, diminui de 24 para 12 meses o período de quarentena que ex-empregados da contratante têm de cumprir para poder firmar contrato com a terceirizada e reduz a arrecadação de imposto de renda do executivo federal, entre outras medidas. Para os sindicalistas, o texto que foi aprovado pela Câmara e encaminhado para o Senado é ainda mais agressivo do que o inicial.

Quadro 03 - Mudanças propostas pelo PL 4330/04

	Legislação atual	**Versão do PL 4330/04 aprovada pela Câmara**
Quem pode ser terceirizado?	Apenas os trabalhadores das atividades-meio, como limpeza e segurança	Todos os setores de todas as empresas
Terceirização na administração pública	Apenas nas atividades-meio	Apenas nas atividades-meio
Quarteirização	Não é regulamentada	Permite
Pejotização	Não é regulamentada	Autoriza a contratação de empresas individuais, mas proíbe PJs de prestarem serviços para empresas em que tinham carteira assinada nos últimos 12 meses anteriores e diz que não pode haver relação de pessoalidade ou subordinação
Responsabilidade sobre encargos trabalhistas	Subsidiária (a contratante responde na justiça pela inadimplência, mas o trabalhador tem mais dificuldades de cobrar)	Solidária (contratante pode ser acionada judicialmente se a terceirizada não pagar, mas há fiscalização para evitar que isso ocorra)
Garantia de pagamento de encargos trabalhistas	Não há	Contratante reserva entre 4% e 6% do contrato para saldar dívidas e pode reter pagamentos se a terceirizada não quitar os encargos trabalhistas
Pagamento de encargos e de impostos da terceirizada	Terceirizadas são responsáveis por pagamento	Contratante reterá parte da fatura do serviço para pagar

		diretamente ao governo os tributos e encargos da terceirizada
Contribuição sindical	Há casos específicos, mas em geral os trabalhadores terceirizados recolhem para um “sindicatão” de terceirizados de várias categorias	Pago ao sindicato da categoria preponderante

Fonte: Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB, 2015.

A dimensão da precariedade do trabalho no Brasil pode ser destacada a partir da constatação de que o país não tem uma lei específica que regulamente o processo de terceirização. Atualmente, há apenas uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que diz súmula 331 (BRASIL, 2011): Contrato e Prestação de Serviços, através do qual determina a proibição da intermediação ilegal da mão de obra, a terceirização em atividade-fim e a atividade-meio (é suportada, excepcionalmente, desde que respeitadas às limitações previstas na súmula referida), e permite apenas em atividades especializadas, o qual dispõe:

> I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974);
> II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988);
> III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta;
> IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial;

> V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada;
> VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.
> Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2011).

Neste sentido, é preciso compreender o conceito de atividade-meio e atividade-fim. Para o Bonfiglioli (2011), sob a perspectiva tanto da doutrina como da jurisprudência, a atividade-meio é aquela que "não é inerente ao objetivo principal da empresa; trata-se de serviço necessário, mas que não tem relação direta com a atividade principal da empresa, ou seja, é um serviço não essencial". Já a atividade-fim é "aquela que caracteriza o objetivo principal da empresa, a sua destinação, o seu empreendimento, normalmente expresso no contrato social" (BONFIGLIOLI, 2011)[23].

Sendo assim, o preceito jurídico definido no Enunciado da Súmula 331 (BRASIL, 2011) permite a terceirização somente de atividades especializadas, sendo que há uma possibilidade de contratação de terceiro para a realização de atividade-meio, desde que esta não constitua o objeto principal da empresa contratante. Ou seja, as atividades que integram o objeto social da empresa indicam a sua atividade-fim, enquanto que as atividades que não integram o objeto social são consideradas atividades-meio.

São variadas as análises sobre o processo de terceirização do trabalho e de prestação de serviços. Entretanto, para a maioria dos operadores do Direito, bem como autores e estudiosos da área, há um consenso no sentido de que

> [...] as atividades preparatórias à concessão de empréstimos, tais como coleta, análise e apresentação de documentos cadastrais e de comprovação de renda, são tipicamente bancárias. Por esta razão, um trabalhador contratado por

[23] Disponível em: <http://www.jobcenter.com.br/livro-recomendado/1-12-o-trabalho-temporario-e-a-prestacao-de-servicos-a-terceiros/>. Último acesso em 10 de março de 2014.

> empresa terceirizada para realizar as funções descritas acima tem vínculo de emprego com o banco tomador do serviço (BRASIL, 2010).

É nessa urdidura, que o advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, Muriel Vieira, indica a tendência destrutiva em relação ao trabalho bancário:

"Esse é um problema tormentoso para os bancários porque ele tem vários vieses: a questão política, a questão da estrutura do sistema financeiro nacional e a omissão do Congresso Nacional em decidir essas questões tormentosas. A discussão do que vem a ser a atividade-meio e a atividade-fim é uma eterna discussão. Em relação às questões trabalhistas, quem pode legislar é apenas a União; o Banco Central veio e soltou uma norma em que os bancos, desde que se responsabilizem, eles podem passar todas as atividades que normalmente são feitas dentro das agências. Quer dizer, ele tenta delimitar atividade bancária, atividade-fim, em apenas captação e empréstimos. Sendo que o cadastro, a venda daquele financiamento, o processamento dos papéis, o arquivamento dos papéis, tudo isso pode ser feito de forma terceirizada. Isso, no meu entendimento, é uma política de pensamento em curto prazo, ela prejudica toda a nação [...]*"* (Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

Segundo levantamento apresentando pela Contraf-CUT, nos últimos anos, as principais atividades bancárias que vem sendo terceirizadas são:

> [...] *back office* ou retaguarda bancária (movimentação das agências, malotes pessoa jurídica, caixas eletrônicos etc.); atividades de tesouraria; compensação bancária; *call center* (ativo e receptivo); tecnologia de informação; abertura de conta corrente; processamento de conta corrente; gestão eletrônica de documentos; processamento de empréstimos, crédito e crédito imobiliário e promotores de vendas (CONTRAF-CUT, 2010, p. 1).

Praticamente, há terceirizações em todas as áreas do banco: empregados formalmente vinculados e intermediários de mão de obra realizam atividades eminentemente bancárias. Quando a prestadora de serviços apresenta o desenvolvimento de atividades relacionadas às atividades da contratante, entende-se que a prestadora é considerada como uma "espécie de

setor do banco", e, portanto, caracteriza-se enquanto terceirização ilícita, ou seja, "não admissível no Direito do Trabalho" (BRASIL, 2010). Desta forma, como analisa Coutinho (2011),

> Desde a horizontalização da organização produtiva, quando se superou o modelo fordista, acirra-se a ideia de que as atividades do ciclo econômico podem ser fatiadas, partidas, divididas e esmiuçadas, até o núcleo dos átomos, dispersando-se em vários subciclos, cada qual de responsabilidade de um empreendedor diferente. A chamada atividade-fim perde-se na bruma do desmonte das fases da produção, até o limite de não mais se saber o que produz a empresa. Até tornar-se difícil identificar qual a parcela da atividade que não possa ter sua realização entregue para terceiros, sob pena de desfigurar-se o negócio. Cinicamente, já se respondeu que a atividade-fim da empresa é o lucro (COUTINHO, 2011, p. 16).

Segundo matéria publicada em dezembro de 2014[24], o MT (Ministério do Trabalho), em uma megaoperação, autuou quatro bancos do país (Bradesco, Citibank, Itaú e Santander) por terceirização irregular, epidemia de adoecimentos entre os bancários e assédio moral.

Quadro 04 - Autuações recebidas pelos bancos

Empresa	Nº de funcionários da Contax que trabalham para centrais de atendimento dos bancos	Autos de infrações aplicados	Multas aplicadas, em R$ milhões
Bradesco	5.038	105	6,7
Citibank	6.728	207	10,4
Itaú	13.196	119	20,6
Santander	15.574	92	19,3

Fonte: Fiscalização do Ministério do Trabalho, 2014.

Um dos principais alvos dessa investigação era a atuação da empresa Contax, maior prestadora de serviço de *call center* brasileira, com mais de 185 mil trabalhadores contratados.

[24] Matéria publicada no jornal *Folha de S. Paulo*, a 23 de dezembro de 2014. Disponível em http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/12/1566289-terceirizacao-irregular-rende-multas-de-r-318-milhoes-a-bancos-e-teles.shtml. Último acesso em 23 de outubro de 2015.

Após um ano de fiscalização, o MT constatou a situação irregular de trabalhadores, que deveriam ser contratados como bancários, mas atuavam como terceirizados, ou seja, a contratação ilegal de terceiros constatando a precarização do trabalho (ROLLI, 2014). Situação que fica explícita na citação a seguir:

> A Contax atua como uma intermediária da contratação, como um RH das outras empresas, que são reais empregadores. São eles que mantêm o controle, fiscalizam, monitoram o trabalho, determinam metas e procedimentos, que vão desde o *script* da fala até quem deve ou não receber remuneração variável, assim como comissões e prêmios. A subordinação é direta, o que caracteriza o vínculo com as empresas. Comprovamos ainda que a forma de organização do trabalho é assediadora. A gestão é feita por estresse, com metas abusivas, punições frequentes, que ocorrem com corte de remuneração, descontos indevidos. O excesso de exigências resulta em adoecimento físico e psíquico (ROLLI, 2014).

Além da questão da terceirização irregular, a fiscalização revelou uma verdadeira epidemia de adoecimentos entre os trabalhadores da Contax. Em Pernambuco, onde há quatro unidades dessa empresa, foram constatados 6.000 atestados médicos por mês no período de janeiro de 2010 a maio de 2013, enquanto que em outra unidade, em Recife, com 15 mil funcionários, foram apresentados 8.687 atestados de afastamento médico entre janeiro e maio de 2014, sendo que, deste número, uma média de 1.737 foram por doenças osteomusculares. A comissão de auditoria do MT alerta ainda para a falta de emissão de CAT para os casos de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, bem como para os acometimentos psíquicos (ROLLI, 2014).

É imprescindível, diante desta grave conjuntura, esclarecer que a terceirização em forma de contratação de um trabalhador, por uma empresa interposta para a própria atividade-fim, não é admitida no Direito do Trabalho. As hipóteses de admissibilidade estão previstas na Súmula nº 331/TST, conforme anteriormente descrito, e referem aos serviços de vigilância, conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (BRASIL, 2010). A este respeito, como ilustra Coutinho (2011), já citado, “o trabalho terceirizado é, portanto, uma das escancaradas correias de transmissão da mais-valia, carregado de conteúdo ideológico contra o sentimento de solidariedade entre iguais” (COUTINHO, 2011, p. 110).

O “Banco do Brasil do futuro” vem adotando, paulatinamente, estratégias organizacionais no sentindo de degradar as condições de trabalho dos bancários. É o caso das Plataformas de Suporte Operacional (PSO), denunciado pelos entrevistados:

“[...] *agora mudou, não sei se você está sabendo, mas dentro do Banco do Brasil, era tudo junto, agência era uma coisa só. Agora, tem as PSO que é só da parte de caixas. Então, é uma coisa assim: a pressão ficou maior em cima porque agora tem uma equipe só responsável ali por aquele setor. Eu não pertenço à minha agência, da Guilherme Ferreira, eu pertenço à PSO de Uberaba. Vamos supor que esteja faltando, como já aconteceu várias vezes, funcionário lá na 0015 (agência Centro), eles podem me deslocar para lá. Então, eu pertenço à PSO, eu pertenço à PSO de Uberaba...”* (Melissa).

A implantação das PSO é defendida pelo BB como parte de um processo de modernização implantado pela referida instituição, quando na verdade trata-se de mais uma mudança oriunda da reestruturação produtiva para degradar as condições de trabalho, uma vez que se refere à uma estratégia para a terceirização de trabalhadores bancários. Essas plataformas “centralizam caixas executivos em uma dotação única, acabando com o vínculo desses funcionários com uma agência específica e permitindo o surgimento dos chamados ‘caixas-flutuantes’, que podem atender em qualquer unidade” (PORTO ALEGRE, 2012).[25] Ou seja, o bancário deve ficar à disposição para ser alocado em qualquer agência bancária da cidade, de acordo com uma central, fragmentando, assim, a identidade e a coletividade dos caixas. Além disso, a criação dos caixas-flutuantes diminui o número de funcionários em cada agência, sobrecarregando, portanto, os bancários e levando-os, inevitavelmente, ao adoecimento pelo excesso de trabalho e piorando a qualidade do atendimento prestado aos clientes. As PSO constituem a etapa mais “moderna” de extinção dos caixas bancários e de qualquer serviço bancário nas agências (PORTO ALEGRE, 2012).

Tal movimento intrassetorial é justificado com base no argumento da gestão empresarial: a terceirização dos serviços bancários de natureza “não gerencial e não negocial” – não lucrativas – reconduzirá os bancos às suas principais atividades, das quais se distanciaram diante da complexidade dos serviços bancários. “Daí a crescente deslocalização da prestação de serviços bancários mais elementares, tais como pagamento de contas, para o âmbito de casas

[25]Disponível em: <http://www.sindbancarios.org.br/site2011/component/content/article/3150-pso-caixa-flutuante-so-e-bom-para-o-banco-do-brasil>. Último acesso em 27 de outubro de 2014.

lotéricas, supermercados, lojas de departamento, farmácias", como corrobora Chaves (2006, p. 65).

A contratação de correspondentes, considerada como um "instrumento de fraude trabalhista", revela-se mais uma questão denunciada pelos atuais movimentos sindicais em prol dos direitos e garantias sociais. Isso porque, como o próprio Contraf-CUT explica, os correspondentes "são usados para segregar e excluir os clientes de baixa renda, para precarizar as relações de trabalho, reduzir custos e aumentar os lucros dos bancos [pois] realizam as mesmas atividades bancárias e custam somente um quarto do salário do bancário" (CONTRAF-CUT, 2011, p. 40). É relevante considerar que

> Os correspondentes são empresas, integrantes ou não do Sistema Financeiro Nacional, contratadas por instituições financeiras e demais instituições autorizadas pelo Banco Central do Brasil para a prestação de serviços de atendimento aos clientes e usuários dessas instituições. Entre os correspondentes mais conhecidos encontram-se as lotéricas e o banco postal (BRASIL, 2014).

Atualmente, segundo a Central Sindical e Popular (CSP), há mais de 165.000 postos de correspondentes bancários no país. Enquanto que a rede de agências cresceu 20,8%, entre 2000 e 2010, o número de correspondentes aumentou em 1.103%, sendo que respondem por 62% do número total de pontos de serviço do sistema financeiro nacional. A Caixa Econômica Federal (CEF) foi pioneira na adoção de tal estratégia, através da rede de lotéricas, e o Banco do Brasil (BB) planeja ampliar os seus serviços bancários via Banco Postal dos Correios. Além disso, o BB iniciou um processo de terceirização de atividade-meio através de uma empresa controlada pelo próprio banco, a antiga Cobra[26], a qual, desde os planos de demissão voluntária de FHC, pode utilizar os funcionários do próprio quadro do banco (CSP, 2013).

---

[26] BB Tecnologia e Serviços é a nova marca, adotada em fevereiro de 2013, pela Cobra Computadores e Sistemas Brasileiros, empresa fundada em 1974 para desenvolver, produzir e comercializar tecnologia genuinamente nacional, no segmento de informática. Desde os anos 90, a companhia, que passou a chamar-se Cobra Tecnologia e a integrar o Conglomerado do Banco do Brasil, mudou o seu perfil e especializou-se em tecnologia bancária. Atualmente, a empresa atua nas áreas de tecnologia da informação e também em suporte de processos de negócio (Fonte: BB Tecnologia e Serviços).
Segundo denúncia apresentada pelo Sindicato dos bancários e financiários de São Paulo, Osasco e Região-CUT, há constantes ameaças de terceirização dos setores de compensação e CMA (Centro de Monitoramento de Atendimento) do Banco do Brasil. A partir dos relatos dos próprios bancários do BB e da apuração realizada pelo sindicato, cerca de 300 funcionários (da agência Vila Clementino, São Paulo) seriam substituídos por terceirizados da BB Tecnologia, a antiga Cobra. Importa também referir que 80 bancários já teriam perdido as suas funções,

Segundo a Pesquisa de Emprego Bancário realizada pelo DIEESE (2012), a geração de empregos entre janeiro e setembro de 2012 no setor bancário foi 84,2% inferior à observada no mesmo período em 2011. A redução na geração de emprego nos bancos é resultante das estratégias de ajustes aplicadas pelas maiores instituições financeiras do país, com o objetivo de reduzir custos (inclusive despesas de pessoal) e, assim, obter "Índices de Eficiência" mais satisfatórios. Na corrida pela expansão dos lucros e pela intensificação do ritmo de trabalho, os bancos utilizam instrumentos de desmonte da categoria, como a terceirização de mão de obra e a prestação de serviços via correspondentes bancários (DIEESE, 2012). Considerando tais evidências apresentadas, Muriel Vieira, acrescenta que

"É a covardia do Congresso em enfrentar essa situação... hoje, a categoria bancária tende sim a diminuir exponencialmente. Por quê? Os correspondentes bancários até aqui foram trabalhados de forma individualizada, atomizada. Eu acredito que num curto espaço de tempo, assim que houver a disponibilização de um grande grupo econômico para estruturar uma rede de correspondentes bancários, isso vai se alastrar, com certeza. Porque a discussão do poder judiciário até a formação de uma jurisprudência, ela é naturalmente mais lenta. Essa implantação será um desastre para o setor bancário; acredito que será muito prejudicial para o setor bancário propriamente dito. E nós vamos discutir isso no poder judiciário, obviamente com um passivo trabalhista, que no futuro vai afetar os acionistas dos próprios bancos, porque os bancos vão ter que arcar com isso. Porque o Banco Central não pode legislar, é matéria trabalhista. Atividade-meio e atividade-fim quem tem que falar é o Congresso Nacional. Tudo para fugir dos direitos trabalhistas e da diminuição das despesas para o banco. Um dado importante: as taxas que os bancos cobram hoje dão conta de toda a folha de pagamento (e ainda sobra). Quer dizer que os bancos hoje, os negócios bancários, tendem a não ter despesas com pessoal" (Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

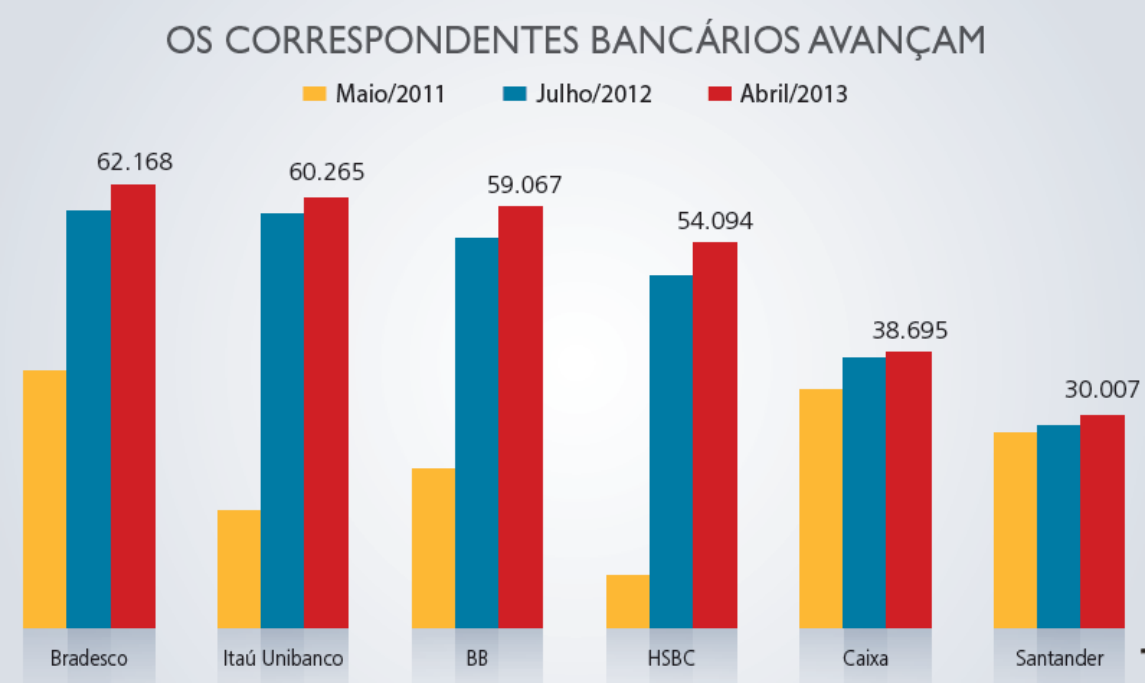
---

alguns até com perda de comissionamento, e foram substituídos por terceirizados. Tal situação foi confirmada também através dos depoimentos dos funcionários da BB Tecnologia, ao denunciarem que o BB cada vez mais lhe repassa serviços bancários, sobrecarregando, desta forma, os trabalhadores que auferem piso de R$ 1,3 mil e jornada de 8 horas. "Não é à toa que temos funcionários afastados com quadro de estresse, depressão e Síndrome do Pânico" (GODOY, 2013. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=5886>. Último acesso em 11 de fevereiro de 2014). Além desse processo de terceirização promovido pelo banco por meio da antiga Cobra, o sindicato denuncia que há a quarteirização, já que a BB Tecnologia também contrata funcionários por cerca de R$ 700 mensais para realizarem atividades correlatas às dos bancários. (GODOY, 2013).

O fato de haver legislação regulamentando a atividade desenvolvida pelos denominados correspondentes bancários, a Resolução do Conselho Monetário Nacional 3954/2011 (ANEXO D), não revoga o disposto pela Consolidação das Leis do Trabalho. A contratação dos correspondentes é, portanto, uma afronta à Consolidação das Leis do Trabalho ao impedir que os "super explorados" tenham direitos trabalhistas equivalentes aos dos bancários, como piso salarial da categoria, auxílio-alimentação, jornada reduzida, participação nos lucros e resultados, reajustes anuais, adicional majorado para horas extras, plano de saúde e todas as conquistas garantidas pela convenção e os acordos coletivos de trabalho (COUTINHO, 2011).

A evolução dessa prática é denunciada através do levantamento realizado a partir de dados do Banco Central do Brasil (Figura 01):

Figura 01 - Comparativo dos correspondentes banco a banco nos últimos três anos.



Fonte: Revista Contraf-CUT, 2013.

Além disso, os representantes sindicais denunciam o atendimento precário na prestação dos serviços bancários através dos correspondentes, alertando para a falta de segurança e de sigilo ao lidar com as informações dos clientes, sendo ainda considerada como uma manobra para segregar e afastar os clientes de baixa renda das agências bancárias. Tal preocupação é

comprovada mediante a apresentação da lista das unidades do Procon[27] de vários estados brasileiros. Segundo as estatísticas de reclamações dos usuários durante o ano de 2013, os bancos e as instituições financeiras lideram o ranking, juntamente com os serviços de telecomunicações. Bancos como Itaú Unibanco, Bradesco e Santander apresentaram um elevado número de reclamações. Importa lembrar que no ano de 2012, os bancos também receberam o maior volume de reclamações da lista. As principais reclamações contra os bancos são referentes ao serviço de empréstimo consignado, quando as parcelas são deduzidas da folha de pagamento do cliente; a dificuldade de o consumidor antecipar o pagamento do empréstimo ou de cancelar o contrato e também a de passar a dívida para outro banco (PROCON, 2014). Novamente, o presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, Maurício S. de Sousa reforça esta questão:

"O que acontece? Abre uma agência aqui e uma lotérica do lado. E como está lá nos letreiros da senha, o banco manda: faça o seu depósito e pague as suas contas na lotérica. Eu não admito isso. Vou fazer uma reclamação: não tem que mandar o cliente para lá! Tem muitos clientes que querem e têm o direito de ser atendido, está previsto. Aí mandam o cliente lá para a lotérica onde não tem segurança, os empregados lá ganham muito pouco, são escravizados... e hoje, a lotérica está fazendo de tudo! As lotéricas e os postos avançados estão fazendo tudo: desde financiamento até cadastro nacional" (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

Outro tema que marcou a Campanha Nacional dos Bancários nos últimos anos foi a rotatividade de mão de obra nos bancos. Esse fenômeno representa, conceitualmente, a "substituição do ocupante de um posto de trabalho por outro, ou seja, a demissão seguida da admissão, em um posto específico, individual, ou em diversos postos, envolvendo vários trabalhadores" (DIEESE, 2011, p. 11).

Segundo dados apresentados pela Contraf-CUT em 2012, os quatro maiores bancos privados apresentaram lucro líquido somado de R$ 33,1 bilhões. Mesmo assim, de acordo com as demonstrações contábeis dos bancos, o número de cortes continua alarmante: o Itaú reduziu 7.935 empregos, o Bradesco fechou 1.299 postos de trabalho, o HSBC em 946 postos de

[27] Procon: Programa de Proteção e Defesa do Consumidor. O ranking das principais empresas com reclamações referente ao ano de 2013 foi divulgado pelo Procon no dia 17 de março de 2014. Disponível em: <http://www.procon.sp.gov.br/pdf/ranking_online_1_semestre.pdf>. Último acesso em 16 de abril de 2014.

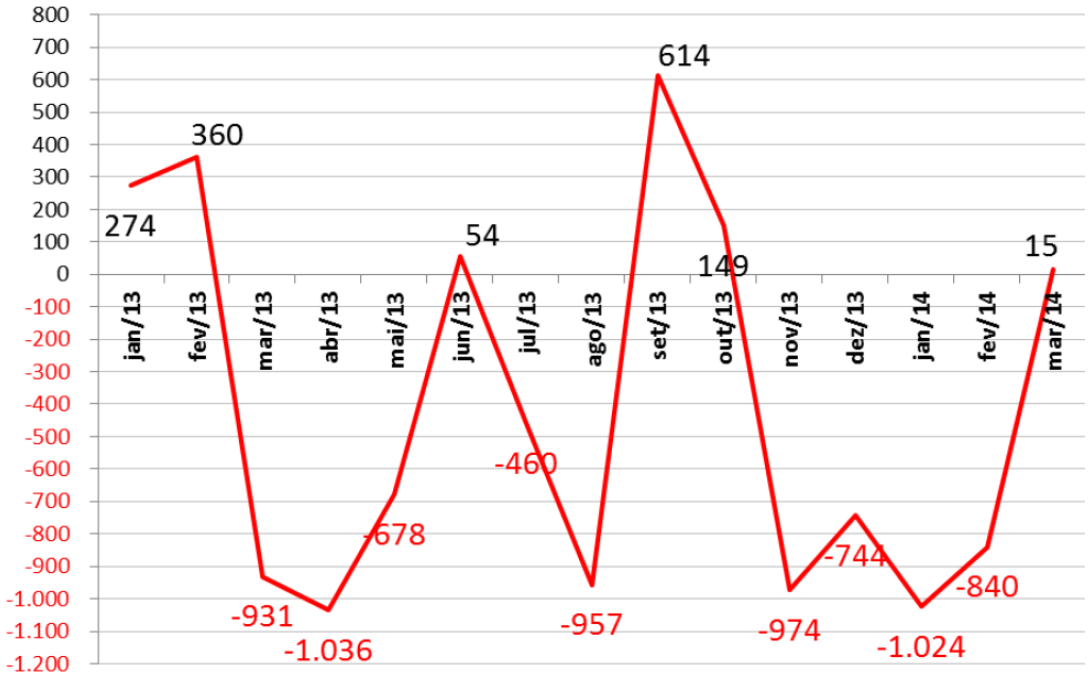
trabalho e o Santander 57, num saldo total de 10.752 cortes no ano de 2012 (CONTRAF-CUT, 2013). No entanto, como indica a Confederação, “apesar dos lucros estrondosos, os bancos privados continuam demitindo e praticando a rotatividade, mecanismo perverso para reduzir os salários” (CONTRAF-CUT, 2012, p. 49).

“Além da insegurança, a rotatividade provoca o achatamento salarial, e se transformou numa estratégia dos bancos para reduzir a folha de pagamentos” (CONTRAF-CUT, 2012, p. 49). Segundo a Pesquisa de Emprego Bancário, realizada pela Contraf-CUT e pelo DIEESE, com base nos dados do país, os bancos desligaram, em 2011, “36.371 bancários, com remuneração média de R$ 4.010,26, e contrataram 59.970 trabalhadores, com ganho mensal médio de R$ 2.430,57, [o que significa] uma redução remuneratória de 40,87%” no salário dos novos contratados, mas antigos bancários (CONTRAF-CUT, 2012, p. 49). E a Confederação ainda acrescenta: “Assim como a jabuticaba, esse é um fenômeno exclusivamente brasileiro. A tal ponto que os bancos estrangeiros que operam no Brasil copiaram essa prática de seus congêneres nacionais e só praticam a rotatividade em território brasileiro” (CONTRAF-CUT, 2012, p. 49).

O processo de reestruturação produtiva, através da revolução tecnológica e das inovações organizacionais, produz efeitos e avanços tão fantásticos quanto devastadores para o mundo do trabalho. Tal realidade faz emergir, desta forma, um novo e precário mundo do trabalho, com reduções na utilização da mão de obra, desempregando um bilhão de pessoas no mundo, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e dizimando vários postos de trabalho (COUTINHO, 2011). Um procedimento que ilustra tal realidade são os *internet banking* e o *mobile banking*. Segundo o sindicato dos bancários, atualmente, menos de 7% das transações são realizadas dentro das agências, e respondem por mais da metade das transações, atingindo 54%, de acordo pesquisa da Febraban.

O primeiro trimestre de 2014 também foi marcado por cortes e por redução do número de bancários empregados. Os dados são da Pesquisa de Emprego Bancário (PEB), divulgados pela Contraf-CUT, em parceria com o DIEESE, com base nos números do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). No sentindo inverso ao da economia brasileira, que gerou 344.984 novos postos de trabalho nos três primeiros meses de 2014, o sistema financeiro fechou 1.849 postos de trabalho no mesmo período. Os principais cortes são provenientes dos bancos privados, uma vez que somente a Caixa Econômica Federal abriu 1.132 novos postos no mesmo período, o que impactou positivamente no resultado do setor (CONTRAF-CUT, 2014).

Figura 02 - Saldo do emprego bancário Brasil. Janeiro/2013 a Março/2014.



Fonte: DIEESE/CONTRAF-CUT, 2014.

A prática da rotatividade também cresceu de janeiro a março de 2014, representada pelos valores de contratação (8.266) e de demissão (10.115) de bancários dos principais bancos do país. Os estados que se destacaram nos cortes de postos de trabalho foram São Paulo, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Minas Gerais.

A pesquisa mostra também que o salário médio dos admitidos pelos bancos no primeiro trimestre de 2014 foi de R$ 3.129,17 contra o salário médio de R$ 5.372,02 dos desligados. Assim, os trabalhadores que ingressaram no sistema financeiro recebem valor médio equivalente a 58,2% da remuneração dos demitidos, prática esta que vem avançando desde 2011. A estratégia adotada pelos bancos é, portanto, injustificável quando se contabiliza os R$ 56,7 bilhões lucrados pelos seis maiores bancos do país (BB, Itaú, Santander, CEF, Bradesco e HSBC) no ano de 2013. Apenas a título de contextualização, no primeiro trimestre de 2014, os bancos Itaú e Santander somaram juntos o lucro de R$ 5,9 bilhões e, contraditoriamente, fecharam 1.703 postos de trabalho durante este período. Já o concorrente Bradesco, reduziu 944 empregos – mesmo atingindo um lucro de R$ 3,47 bilhões (CONTRAF-CUT, 2014). Os números, de fato, nos chamam a atenção e, ao mesmo tempo, nos alertam para o crescimento das operações bancárias, para aumento do volume de serviços, bem como para a redução do quadro de funcionários: elementos que indicam maior sobrecarga, intensificação do ritmo e

piores condições de trabalho para os trabalhadores sobreviventes. O advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, Muriel Vieira, explica que,

"Na verdade, quando você tira o bancário e coloca outro trabalhador para executar aquela função, ganhando um terço do que ele ganhava, você diminui o mercado. Em detrimento de toda uma população, os bancos, para terem um lucro maior e mais rápido, que no final também vai prejudicá-los, preferem tomar essa atitude autofágica, porque eles mesmos vão diminuir esse mercado, vão diminuir a renda que circula na população" (Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

Dados divulgados pelo MTE comprovam que os bancos aumentam a sua lucratividade praticando o corte de postos de trabalho e a contratação de bancários a salários mais baixos quando comparados com o que ganhavam os profissionais demitidos. De janeiro a outubro de 2015, foram extintas 6.319 vagas. Para ilustrar, o Dieese divulgou que o Banco Mercantil do Brasil (BMB) lucrou no primeiro semestre de 2015 R$ 48,5 milhões (rentabilidade de 14,17%), tendo reduzido 92 postos de trabalho. O banco Itaú apresentou, referente ao mesmo período, uma lucratividade de R$ 11,9 bilhões (alta de 25,7%) e, no entanto, cortou 2,3 mil postos de trabalho, fechou 43 agências e 23 postos de atendimento (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE UBERABA E REGIÃO, 2015). Em outubro do mesmo ano, foram 235 postos a menos no país. Os dados são do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), compilados pelo MTE.

Além de lucrarem com a diminuição das vagas, os bancos ainda ganham devido à possibilidade de recontratação de funcionários com salários mais baixos. O Caged revela que os admitidos em outubro de 2015 ganham em média 66% do que os demitidos no mesmo mês. No acumulado do ano, os ganhos dos contratados representam 56% daquilo que recebiam os dispensados. Importa ainda referir que também há a questão da discriminação de gênero: o salário das mulheres corresponde a 81% dos homens (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE UBERABA E REGIÃO, 2015).

Figura 03 - Número de demissões nos nove primeiros meses de 2014 e 2015.

Fonte: Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, 2015.

O Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região alerta para os números já apresentados em 2016: a CEF lucrou R$ 837,8 milhões nos três primeiros meses de 2016, sendo que o resultado corresponde à uma queda de 45,9% em 12 meses. Por outro lado, quando comparado ao quarto trimestre de 2015, o balanço do banco público consolida um crescimento de 31,7% no lucro. A queda expressiva em relação ao primeiro trimestre de 2015 foi influenciada, sobretudo, pela grande variação na taxa de câmbio no período. Mesmo com 3,3 milhões de clientes a mais em 12 meses, no mesmo período, a Caixa cortou 3.305 postos de trabalho. O número de estagiários e aprendizes também foi reduzido em 1.560 postos. Somente com contratações urgentes é que a Caixa poderia reduzir a sobrecarga de trabalho (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE UBERABA E REGIÃO, 2016a).

O mesmo fato foi observado no Banco do Brasil, que teve lucro líquido ajustado de R$ 1,29 bilhão no primeiro trimestre de 2016, o que representou queda de 57,5% em relação ao mesmo período de 2015. Mesmo tendo registrado um lucro bilionário, o banco extinguiu 1.749 postos de trabalho em 12 meses (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE UBERABA E REGIÃO, 2016a).

No segundo trimestre de 2016, o Banco do Brasil, o Bradesco, o Itaú e o Santander lucraram juntos R$ 13,46 bilhões, sendo que nos três meses anteriores, o lucro havia sido de R$ 12,877 bilhões, segundo a Economática[28]. Assim, nestes termos, "a nova condição de trabalho está sempre perdendo mais direitos e garantias sociais. Tudo se converte em

[28] Economática é um sistema de análise de investimentos sobre mercados de capitais das principais economias da América Latina e EUA. Balanços, cotações, proventos, composição acionária de empresas, IBOVESPA, IGP-M, FGV100, Dow Jones e outros. Séries históricas desde 1986.

precariedade, sem qualquer garantia de continuidade", como reforça Vasapollo (VASAPOLLO, 2005, p. 10).

1.4 Saúde dos bancários: processo de sofrimento e de adoecimento no trabalho

"É uma forma de violência invisível que pode levar uma pessoa à morte sem derramar uma única gota de sangue"[29]

Na sequência do que vem sido abordado, da centralidade da questão da saúde do trabalhador bancário face à nova organização do mercado de trabalho, precária, a propósito, Alves (2013), amplamente aqui citado, atribui ao capital tal realidade atual: "Em primeiro lugar, cabe salientar que o tema da saúde do trabalhador não é apenas mais um tema do mundo do trabalho. Na verdade, ele é o tema crucial que expõe – na medida em que construir ferramentas teórico-metodológicas efetivas – a miséria humana sob as condições da exploração do capital em sua etapa de crise estrutural" (ALVES, 2013, p. 127). Novamente em Alves (2013), temos um panorama mais preciso:

> Na verdade, não é o trabalho como atividade profissional ou atividade laborativa propriamente dita que faz adoecer o homem que trabalha, mas sim o capital como relação social estranhada. Primeiro, oculta-se a dimensão social da miséria humana que o adoecimento e as doenças do trabalho explicitam. Oculta-se o nexo causal efetivo entre o trabalho da doença e a doença do trabalho. Depois, culpabiliza-se a vítima pela sua desgraça humana. Eis a dupla perversidade da ordem burguesa: ocultar e imputar culpa às vítimas. A ideologia da doença do trabalho é enquadrada como caso clínico e não como produto social do mundo dessocializado do capital. A doença do trabalho - ou melhor, doença no trabalho - torna-se objeto de peritos médicos que são verdadeiros ideológicos da ordem burguesa instruídos para negar os laços sociais alienados da morbidade do trabalho capitalista. [...] Por isso, é impróprio considerar o adoecimento do homem que trabalha como uma mera manifestação de "acidente de trabalho" (ALVES, 2013, p. 129).

[29] Declaração da juíza do trabalho e mestre em Direitos Fundamentais, Justiça e Cidadania, Cláudia Reina, para a Revista *Proteção* (2014).

Na senda desta discussão, o inverso disso, portanto, é ter-se em conta a compreensão de que o trabalho, em sua forma constituinte do ser humano, é determinante para a satisfação de suas necessidades e transformação do trabalhador como ser social, fonte de prazer, saúde e bem-estar (MARX, 1983). Assim, é possível considerar, como sugerem Jardim e Glina (2000), que ao desmontar a centralidade da categoria trabalho e caminhar no sentido inverso desse entendimento, provoca-se a problemática fundamental. Ou seja, "o trabalho desprovido de significação, sem suporte social, não-reconhecido ou que se constitua em fonte de ameaça à integridade física e/ou psíquica, pode desencadear sofrimento psíquico" (JARDIM; GLINA, 2000, p. 18).

Desta forma, o mundo do trabalho tem se revelado um cenário profundamente contraditório e agudamente crítico (ANTUNES; BRAGA, 2009). Através do processo intenso de reestruturação produtiva, novas estratégias, conforme descritas anteriormente, ganharam força seguindo a política da precarização e de precariedade do trabalho bancário. Ao tratar do adoecimento do "homem-que-trabalha", Alves (2013) considera como manifestação explícita do processo de precarização do trabalho as ocorrências de adoecimentos e de doenças do trabalho, "expressão candente do esmagamento da subjetividade humana pelo capital, a negação do sujeito humano-genérico pelos constrangimentos da ordem burguesa" (ALVES, 2013, p. 128). Selegrin (2013) complementa tal questão apontada por Alves (2013):

> Precariedade e Precarização do trabalho: a utilização dessas duas categorias se dá como termos mediadores e são de grande valia para situarmos o entendimento sobre o antigo e o novo trabalhador bancário sem forte apego aos critérios "subjetivistas" em termos geracionais, mas em termos de condições de vida e trabalho. [...] esses termos remetem às questões vivenciadas por trabalhadores e trabalhadoras em seus ambientes de trabalho, e fora deles e permitem evidenciar as mudanças que incorrem com as constantes ondas de inovações e transformações no mundo do trabalho (SELEGRIN, 2013, p. 51).

Os novos modos de organização do trabalho influíram incisivamente nas condições de trabalho e na saúde dos trabalhadores, a ponto de, ao "vestirem a camisa", sacrificarem-se em prol da instituição, suportar, assim, más condições de trabalho e estando expostos a riscos, sem que haja qualquer controle sobre os adoecimentos e, inclusive, óbitos (BARRETO; HELOANI,

2013). Decorrente disso, como aponta novamente Alves (2013), é “o surgimento de um novo metabolismo laboral com impactos na vida cotidiana do homem-que-trabalha” (ALVES, 2013, p. 141).

É fato que o investimento em novas tecnologias não tem sido empregado no sentido de aliviar a carga de trabalho, melhorar as condições de trabalho ou até mesmo garantir maior autonomia dos trabalhadores na realização do mesmo. Muito pelo contrário: é praticado no sentido de impor uma maior exigência do ritmo de trabalho, o que está relacionado com a expansão das LER/DORT (TORRES, *et al.*, 2011). Tendo em conta tais evidências apontadas, Barreto e Heloani (2013) explicam que

> [...] os novos riscos coexistem ao lado dos velhos: as novas tecnologias e processos de produção; as novas condições de trabalho, com jornadas prolongadas e extenuantes associadas à intensificação e densificação do trabalho; as novas formas de contrato de trabalho e a insegurança no emprego – como o trabalho independente e incerto, parcial, temporário, pessoa jurídica, dentre outras formas de contrato; e as exigências emocionais e cobranças elevadas no trabalho (BARRETO; HELOANI, 2013, p. 110).

São questões que revelam, portanto, um maior nível de esgotamento e de empobrecimento dos trabalhadores, sendo as condições de trabalho responsáveis por causarem insatisfação, desvalorização profissional, fadiga, adoecimento laboral e sofrimento (BARRETO; HELOANI, 2013).

Em 2012, o número de bancários afastados do trabalho, registrados pelo INSS, foi de 21.144, entre esses, 5.511 (27%) foi devido a doenças do sistema osteomuscular (LER/DORT) e 5.425 (25,7%) em decorrência de transtornos mentais e comportamentais relacionados diretamente ao trabalho, como estresse, depressão e Síndrome do Pânico. No entanto, o fato mais alarmante é que grande parte dos pedidos de afastamentos acaba sendo negada. Assim sendo, o número de bancários que adoece pode chegar a 60 mil por ano em todo o país (CONTRAF-CUT, 2013).

Segundo o secretário de saúde do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Walcir Previtale Bruno, a categoria consegue ser campeã de auxílios-doença e acidentário mesmo diante das evidentes tentativas, largamente praticadas pelo INSS, de descaracterizar os problemas dos bancários como doenças do trabalho. Somente nos primeiros três meses de 2013,

4.387 bancários já haviam se afastado por adoecimento, sendo 25,8% por transtornos mentais e 25,4% por doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho. Alves (2013) também identificou a subnotificação ou notificações insuficientes e a dissimulação do nexo causal como mecanismos da ideologia das doenças do trabalho (ALVES, 2013).

O número preocupante de registro de acidentes do trabalho em instituições bancárias, por situação de registro e motivo, foi apresentado pelo DATAPREV[30] em seu último levantamento, referente ao período de 2010 a 2012 (Quadro 05):

Quadro 05 - Quantidade de acidentes de trabalho, por situação de registro e motivo, segundo o Setor de Atividade Econômica: Atividades Financeiras - 2010/2012.

Ano	**Quantidade de acidentes do trabalho**					
	Com CAT registrada[31]					**Sem CAT registrada**
	Total	**Total**	**Motivo**			
			Típico	**Trajeto**	**Doença do trabalho**	
2010	9.698	6.406	2.808	1.769	1.829	3.292
2011	10.644	7.265	3.153	1.971	2.141	3.379
2012	11.548	8.088	3.352	2.066	2.670	3.460
TOTAL:	31.890	21.759	9.313	5.806	6.640	10.131

Fonte: DATAPREV, 2013.

A flexibilização da jornada de trabalho e os seus reflexos na saúde do bancário foram analisadas por Silva (2013). O autor destaca o fato de os bancos possuírem altas taxas de doenças relacionadas ao trabalho mesmo com a previsão legal de jornada especial, que estabelece o limite de seis horas diárias e pausas passivas de 15 minutos. Na prática, o disposto pelo Direito do Trabalho, ao que tudo indica, não tem sido respeitado, e tal desconfiança é confirmada pelo expressivo número de ações judiciais em desfavor dos bancos. O autor ainda afirma que, ao confrontar os dados das jornadas mais extensas com os dados disponíveis referentes a acidentes/doenças laborais, é possível afirmar que há uma relação de causalidade entre a duração do tempo de trabalho e o surgimento de tais acometimentos. A “sinistralidade” nos bancos, assim denominada pelo autor, é reflexo das características inerentes do trabalho bancário marcado pela alta repetitividade, extrema concentração e jornadas prolongadas com

[30] DATAPREV: Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social.
[31] CAT registrada: refere-se à Comunicação de Acidente de Trabalho que foi emitida com as informações do Atestado Médico, e recebeu a sua devida numeração, sendo registrada na base de dados da Previdência Social.

reduzido (ou inexistente) horário para pausas passivas e fisiológicas (SILVA, 2013). Como confirma o advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, Muriel Vieira.

"Nós temos um caso para ilustrar também que é um caso clássico do Banco do Brasil, em que para uma determinada função, a de assistente de gerente, que tem uma jornada de 6 horas, passou-se a ser exigido, pelo banco, que fosse desempenhada em 8 horas. Nós fizemos uma ação judicial e fizemos com que fosse cumprido o que determina a lei, e o banco não contratou outro funcionário. Mesmo com a diminuição de mais de 20% da carga horária, o banco não contratou nenhum funcionário para suprir esse serviço. E o bancário hoje, trabalhando por 6 horas, é obrigado a fazer o mesmo serviço que antes demorava 8 horas para ser feito. O que vai gerar mais ação judicial e passivo trabalhista... e caímos no círculo vicioso de conquistar o direito e depois de fazer prevalecer o direito" (Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

É cabida a preocupação do autor Silva (2013) em relação ao número de ações trabalhistas movidas pelos bancários. Tal questão também foi reforçada pelo advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região e fica explícito o perfil das ações judiciais em andamento:

"As ações judiciais com relação aos problemas de adoecimento por causa do trabalho, geralmente, são de dois tipos: a previdenciária e a trabalhista. A previdenciária, no sentido, de assegurar quando há a negativa, por parte do INSS, do pagamento do auxílio-acidentário, ou seja, pagaram o auxílio-doença ao invés de pagar o auxílio-acidentário, um é o código B31[32] e o outro B91[33]. Então, a primeira ação é no sentido de assegurar ao bancário que o afastamento dele seja caracterizado como doença bancária, desde que haja um laudo justificando que aquela doença decorre do trabalho, que é o nexo causal ou uma concausa. Então, no primeiro momento, é assegurado isso por causa da estabilidade do trabalho quando

[32] B31 – Auxílio-Doença Previdenciário: também conhecido como Auxílio Doença-Comum, é concedido ao trabalhador que está impedido de realizar suas funções por apresentar uma doença ou acidente não relacionados ao trabalho. Tal benefício não garante estabilidade ao trabalhador.
[33] B91 – Auxílio-Doença Acidentário: é o tipo de benefício concedido ao trabalhador em caso de lesão ocupacional ou acidente de trabalho. A solicitação de tal benefício é feita mediante a apresentação da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e garante estabilidade ao trabalhador.

ele retorna, conforme o artigo 118 da Lei 8.213[34]*. No segundo momento, é assegurado o pagamento do benefício previdenciário quando há a suspensão por parte do INSS, mas o médico do bancário entende que ele ainda continua doente, inapto para o retorno ao trabalho. E há também as ações em que se buscam a aposentadoria do bancário porque o INSS, na maioria das vezes, não defere voluntariamente o benefício da aposentadoria, mesmo considerando as idades e o tempo de contribuição. Nós temos as ações trabalhistas que buscam a responsabilização dos bancos pelo sofrimento que este bancário tem e/ou teve, e possíveis sofrimentos que ele terá no futuro decorrente da restrição de uma série de atividades que ele vai ser cerceado"* (Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

A onda contemporânea de intensificação da jornada de trabalho foi objeto de estudo de Dal Rosso (2008). Na obra *Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*, Dal Rosso apresenta fatos impressionantes do setor bancário: 72,5% dos bancários consideram que o seu trabalho atual é mais intenso do que o executado na época em que ingressaram no banco; 62,5% deles afirmam que dedicam mais tempo ao banco do que no início de sua atividade profissional; 85% dos trabalhadores acreditam que o ritmo e a velocidade do trabalho são mais intensos do que antes; e 75% dos trabalhadores do setor bancário acumulam outras atividades que antes eram realizadas por mais de um funcionário (DAL ROSSO, 2008).

Nesta senda, Antunes (2008) também tem o olhar especialmente voltado às formas de padecimento, adoecimento e sofrimento no ambiente de trabalho. Formas essas que emergem da precarização presente na "intensificação da atividade laborativa, no aumento do esforço, nas responsabilizações, nas individualizações, na cobrança de um trabalho segundo os preceitos de 'metas', 'competências', onde a lógica humano-societal é substituída por um produtivismo típico da era privatista, por uma lógica movida pela (des)razão instrumental" (ANTUNES, 2008, p. 7). Franco (2011) corrobora para estas questões prementes:

> Sob a gestão pelo medo – com ameaça de demissão, de desmoralização profissional, de descartabilidade social – combinada com o discurso participativo, impõe-se a prática da participação forçada e controlada, que leva

[34] Artigo 118 da lei 8.213: O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente de percepção de auxílio-acidente (BRASIL, 1991).

> à autoaceleração e à submissão dos indivíduos às metas e à intensificação do trabalho. Prevalece o discurso participativo ao lado das práticas de "apagamento dos vestígios" e construção da mentira dentro das empresas, instituições e corporações (FRANCO, 2011, p. 180).

Neste âmbito, a alta prevalência das LER/DORT, por exemplo, tem sido causada, segundo o Ministério da Saúde, pelas transformações do trabalho e das empresas, cuja organização tem se pautado no estabelecimento de metas e de produtividade. E isso se dá, como explica Brasil (2006, p. 3), porque somente se tem em conta a "qualidade dos produtos e serviços e aumento da competitividade de mercado, sem levar em conta os trabalhadores e seus limites físicos e psicossociais". Os resultados do acirramento da concorrência entre os trabalhadores, marcado por maior individualismo e pelo princípio da meritocracia, são o esgotamento físico e psicológico, e os sentimentos de frustração e culpabilidade dos bancários. Como relata Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região.

"São os riscos do próprio serviço, a pressão, a responsabilidade e as cobranças intensas de metas, da produtividade dele em relação à venda comercial. E não só para os que trabalham na área comercial e gerencial, mas também para os caixas, os escriturários, os chefes de serviços, o pessoal da área administrativa, propriamente dita, que também sofrem uma cobrança muito grande por produção, de vendas" (Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

A partir dos dados obtidos na pesquisa realizada pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, em 2011, os trabalhadores bancários apontaram a prática de assédio moral, associada à cobrança abusiva de metas, como a principal causa de desgaste mental e de adoecimento no trabalho. A pesquisa traz ainda outro dado importante: 84% dos bancários já relataram ter apresentado algum problema de saúde com maior frequência, mesmo sendo a maioria dos bancários (65%) considerada jovem, com idade até 35 anos.

Há inúmeras e recorrentes denúncias divulgadas tanto pela mídia em geral como em sites relacionados ao assunto. São conteúdos referentes a decisões judiciais e a material divulgado pelos sindicatos da categoria bancária, retratando a realidade dos bancários e apontando o assédio moral e as metas abusivas como ameaças à saúde desses trabalhadores

(segundo a perspectiva de dois em cada três bancários)[35]. O ambiente de trabalho tem sido fonte de adoecimento, tanto físico como mental, marcado pelas elevadas taxas de adoecimento da categoria bancária, as quais estão relacionadas diretamente com a organização do trabalho e as profundas formas de precarização do trabalho, destacando as formas de enfrentamento dos bancários frente a inúmeros problemas vivenciados diariamente dentro das agências bancárias. A partir dessas constatações, Carvalho e Mendes (2012) sinalizam também outra questão relevante que é o processo de afastamento do trabalho e suas implicações sociais, as quais se somatizam à saúde fragilizada do trabalhador (CARVALHO; MENDES, 2012). Antunes (2014) reforça o argumento anterior:

> Num contexto de crescente desemprego e de aumento de formas precárias de contratação, os assalariados bancários foram compelidos a desenvolver uma formação geral e polivalente, na tentativa de manter seus vínculos de trabalho, sendo submetidos à sobrecarga de tarefas e a jornadas de trabalho extenuantes. Agravaram-se os problemas de saúde no espaço de trabalho nas últimas décadas, e observou-se, ainda, um aumento sem precedentes das lesões por esforço repetitivo (LER), que reduzem a força muscular e comprometem os movimentos, configurando-se como doenças típicas da era da informatização do trabalho, conforme também constatamos na pesquisa realizada no universo bancário (ANTUNES, 2014, p. 17).

Este novo modo de organização do trabalho agrava uma outra realidade, como explicam Barreto e Heloani (2013), já citados: “Aviltamento, exploração, violência, desemprego e exclusão social; estes são elementos presentes na sociedade contemporânea, desenhada pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva” (BARRETO; HELOANI, 2013, p. 118). Imediatamente, a atenção se volta para o termo assédio moral, que se revela como uma das facetas da violência vivida no ambiente de trabalho, responsável por deteriorar as condições e as relações de trabalho, seja na forma velada ou declarada, seja através de velhas ou modernas estratégias de controle e de dominação laboral, como explica o presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, Maurício S. de Sousa.

---

[35] Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/01/assedio-moral-e-metas-abusivas-ameacam-saude-de-bancarios/>. Último acesso em 15 de junho de 2014.

"Então, temos ações de todo jeito: assédio, reintegração, afastamento por doença, demitirem bancária grávida... É briga na justiça! Eles [banco] preferem, às vezes, pagarem indenização do que falar... e afirmar. Já chegaram ao ponto de chamar a bancária de 'bichada' e dizer que a grávida estava com um 'problema grave'. Mandam embora e deixam entrar na justiça. Eles [banco] ainda dizem depois da demissão: 'procure os seus direitos. Procura a justiça porque nós vamos fazer o acerto lá na justiça'. Aí o pessoal [bancários] procura o sindicato e nós fazemos o que tem que ser feito" (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

Tal fenômeno foi definido pelos autores Freitas, Heloani e Barreto (2008) como sendo

> [...] uma conduta abusiva, intencional, frequente, e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 37).

Infelizmente, são incontáveis as formas de violência no ambiente de trabalho, as quais podem ser expressas através de um comportamento agressivo, ou pelo uso do poder e da força física, psicológica ou moral. O presidente do Sindicato dos Bancários ilustra alguns casos emblemáticos de assédio moral que chegam até o sindicato através de denúncias, tais como as que elencaremos a seguir:

"O gerente do Bradesco questionou a bancária de o porquê ela não ter ido trabalhar com a 'roupa de bater metas'. Ou seja, é a sainha mais curta, com a barriga de fora, a 'roupa de bater meta'. A moça não tinha ido trabalhar com a roupa 'apropriada' para bater meta, mas sim para induzir ou seduzir o cliente do banco. O gerente ainda complementou dizendo que ela não estava empenhada em ajudar o banco a bater metas.

[...] *hoje, numa denúncia da Caixa, o gerente chega a falar: 'Quem não estiver satisfeito pede para sair do setor, pede transferência para outra agência'.* [...] *Não quero nem falar com o gerente, porque a briga vai ser tão grande – e eles já são reincidentes. A ex-gerente geral da*

agência aqui já tinha feito isso em pior grau: 'Quem não estiver satisfeito pede para sair da Caixa'.

[...] *No Banco do Brasil, teve a seguinte denúncia: a bancária falou que o seu gerente ficava na praça esperando a hora que ela passava, para ver quanto tempo ela iria demorar da casa dela até chegar ao banco, controlando a hora que ela estava entrando no banco. Ela fez essa denúncia e entramos com a ação"* (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

Nesse sentido, Carvalho e Mendes concluíram, por meio da obra *As implicações das novas formas de gestão na saúde do trabalhador: o que o assédio moral tem a ver com isso?*, uma discussão contextual, de 2012, que as atuais práticas organizacionais se tornaram território suscetível para o sofrimento e o adoecimento dos trabalhadores. Chamam a atenção, ainda, para os principais fatores geradores e potencializadores do adoecimento mental, tais como:

> [...] a imposição de metas de produção, a intensificação do ritmo de trabalho, a multifuncionalidade, a redução de pessoal, a precarização e a multiplicidade dos vínculos, o reforço ao individualismo, a reestruturação produtiva visando o aumento da competitividade e da lucratividade com a crescente taxa de desemprego, a perda de direitos, a naturalização do trabalho precário e a violência no trabalho (CARVALHO; MENDES, 2012, p. 276).

Tendo em vista tais evidências, Bruno (2011b) afirma, categoricamente, que "o assédio moral não é uma doença, mas a sua prática leva o bancário ao adoecimento, ao afastamento do trabalho, ao isolamento social e pode até desencadear o suicídio" (BRUNO, 2011a)[36]. E fica explícita essa questão da violência no trabalho através dos dados obtidos na pesquisa realizada pela Universidade de Brasília (UnB) em 2009, no período entre 1996 a 2005, foram registrados 181 casos de suicídios de bancários no Brasil, ou seja, a cada 20 dias, um bancário comete suicídio no país (FINAZZI-SANTOS, 2009).

Conforme citado anteriormente, ao longo dos últimos anos a questão da saúde tem ganho cada vez mais visibilidade na luta sindical. Seguindo esse novo contorno, a atuação

[36] Entrevista concedida por Walcir Previtale Bruno, intitulada "Bancários adoecem mais que outros trabalhadores" (*Revista Espaço*, ed. n. 76, out./nov., 2011b, p. 8).

sindical tem procurado conscientizar os trabalhadores bancários, bem como investir em lutas constantes por melhores condições de trabalho e no combate aos riscos à saúde do trabalhador – luta essa que, importa salientar, só pode ser vitoriosa com base em ações coletivas e organizadas dos trabalhadores. Entretanto, ainda há muitas barreiras a serem superadas para garantir que a política nacional de segurança e de saúde do trabalhador (e suas conquistas) sejam realmente implementadas.

Em 2011, Walcir Previtale Bruno, secretário de saúde do Sindicato dos Bancários de São Paulo, em defesa dos direitos dos segurados e dos interesses públicos, enviou uma carta ao presidente do INSS. Diante do contexto vivido pelos bancários, marcado por inúmeros casos de adoecimento e de afastamento do trabalho, Previtale solicitou maior transparência e acesso às informações sobre os dados de afastamentos por motivos de saúde. A referida carta ganha então destaque, não apenas por se tratar de uma correspondência, mas por ser considerada um importante e atual retrato da situação vivida pelos bancários adoecidos e afastados do trabalho. A seguir, a referida carta foi reproduzida na íntegra (texto original):

> Brasília, 16 de março de 2011
>
> **Ilmo. Doutor Mauro Luciano Hauschild**
>
> **D. D. Presidente do INSS**
>
> Senhor Presidente,
>
> Pleiteamos o estabelecimento de um diálogo com Vossa Senhoria, fundamentado na legalidade e na prática da democracia, conquista maior de nossa sociedade.
>
> No tocante à participação do Ministério da Previdência Social - MPS na construção de uma política nacional de segurança e saúde do trabalhador, ressaltamos dois marcos de grande impacto, que são a instituição do Nexo Técnico Epidemiológico previdenciário (NTEp) e do fator acidentário de prevenção (FAP), cujos princípios foram amplamente apoiados por diversos segmentos sociais. Como defensores desses princípios, não podemos, no entanto, fechar os olhos para alguns aspectos que têm sido obstáculos para a sua real implementação e para outros de importância para a defesa dos direitos dos segurados e dos interesses públicos. A seguir, apresentaremos as principais questões que gostaríamos de abordar nesta audiência:
>
> **Primeira Questão**

Real implementação do NTEp

Utilizaremos como exemplos dois grupos de adoecimento que afetam os bancários em particular e que têm se constituído em grandes preocupações dos órgãos de Estado pela alta prevalência e por longos períodos de incapacidade. São eles: as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, que abrangem as Lesões por Esforços Repetitivos/ Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), e os transtornos psíquicos.

Em 2007, observamos um aumento absoluto e relativo dos benefícios acidentários por incapacidade concedidos a segurados que tinham doenças incluídas nesses dois grupos, simbolizados pelos códigos da Classificação Internacional de Doenças – CID 10, M00 a M99, referentes a doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo e pelos códigos F00 a F99, referentes aos transtornos psíquicos. Esse aumento se manteve ainda em 2008. No entanto, no caso das afecções do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, houve um decréscimo de 24,8% no número de benefícios acidentários entre 2008 e 2010. No caso dos transtornos psíquicos, a diminuição verificada entre 2009 e 2010 foi de quase 10%.

Esses números não têm sido objeto de análise por parte da autarquia e, tampouco, por parte do Ministério da Previdência Social, como seria de se esperar. O aumento em 2007 foi decorrente de dois fatores: o acesso pelo sistema informatizado da perícia (Sistema de Administração dos Benefícios por Incapacidade – SABI) à lista de doenças relacionadas ao trabalho existente desde 1999, pelo Decreto 3.048/99, e o NTEp a partir de abril de 2007. E o significado do decréscimo a partir de 2008 para as doenças osteomusculares e no ano de 2009 dos benefícios acidentários para os transtornos psíquicos?

Para nós, essa tendência à queda do número de benefícios acidentários é coerente com os inúmeros casos de descaracterizações de nexo causal feitos pelas perícias sem que qualquer justificativa seja dada, mesmo mediante solicitações dos segurados, o que se constitui em desrespeito ao mais elementar direito de ter informações sobre processos que lhes digam respeito. Anexos alguns casos de descaracterizações ocorridas sem qualquer justificativa.

Pontos a considerar:

1. Essas descaracterizações, se indevidas, ferem os interesses públicos e, particularmente, os do Ministério da Previdência Social, inclusive no tocante à tarifação;

2. Essas descaracterizações dificultam ou impedem a impetração de ações regressivas, na forma da lei;

3. O INSS tem feito investigações sobre a procedência dessas descaracterizações, tendo em vista que o FAP é menor quanto menor é o número de benefícios acidentários associados ao seu CNPJ, podendo haver favorecimento indevido de determinadas empresas?

4. Há acompanhamento das estatísticas referentes a casos descaracterizados e uma análise sobre eles? Estão dentro do esperado? E o que tem sido feito para corrigir e prevenir descaracterizações indevidas?

Segunda Questão

Sobre as estatísticas referentes aos benefícios por incapacidade

Utilizaremos os dois grupos de adoecimentos que utilizamos como exemplos. Em relação às doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo, tivemos, em 2006, a concessão de 683.829 benefícios por incapacidade; em 2007, 522.222; em 2008, 487.509; em 2009, 422.995 e em 2010, 448.028. A despeito de um aumento de 5,9% de benefícios concedidos em 2010 – e tendo como referência 2009–, houve um decréscimo de aproximadamente 34,5% entre 2006 e 2010 e de aproximadamente 38,1% entre 2006 e 2009. Em relação aos transtornos psíquicos, observamos um decréscimo de aproximadamente 26,3% de concessão de benefícios entre 2006 e 2010, e um decréscimo de aproximadamente 30,2% entre 2006 e 2009. Mais uma vez, causa estranheza que não haja qualquer análise institucional para que se explique essa diminuição de benefícios concedidos em tão curto período de tempo. Teria o país conseguido diminuir a ocorrência desses grupos de doenças? Teria o país conseguido prevenir incapacidades? Ou recursos, a nosso ver ilegais, estariam sendo utilizados para que em um primeiro momento houvesse uma "economia" dos recursos da Previdência Social? Procedimentos que resultam em falsa economia, pois tem sido alvo de processos judiciais das mais diversas naturezas, incluindo a concessão e o restabelecimento de benefícios administrativamente indeferidos? Tem contribuído para isso dois recursos que carecem de bases legais. Um deles é a Cobertura Previdenciária Estimada (COPES), da qual trataremos na questão 3, com maiores detalhes. O outro recurso utilizado é a utilização de diretrizes para a definição de incapacidade, elaborada pelos próprios peritos e não disponíveis à sociedade, das quais trataremos com detalhes na questão 4.

Terceira Questão

COPES[37]

Em vigor desde agosto de 2005, tem se demonstrado como um instrumento de injustiças generalizadas e objeto de denúncias e ações judiciais há muitos anos. A COPES priva o direito do segurado de ser periciado por um órgão de Estado quanto à sua capacidade laboral antes do retorno ao trabalho e ofende garantias constitucionais de direito à preservação da saúde e tratamento. O outro recurso utilizado é a utilização de diretrizes para definição de incapacidade elaborada pelos próprios peritos e não disponíveis à sociedade.

Quarta Questão

Ordens Internas

Enquanto os órgãos de Estado vêm cada vez mais se abrindo e aumentando a transparência de suas ações, o INSS mantém-se hermético e esconde seus procedimentos por meio de ordens internas, que após 8 anos do governo Lula ainda subsistem, resguardando questões vitais da opinião pública, como aquelas que tratam das diretrizes de incapacidade e dos procedimentos de reabilitação profissional, dentre vários outros assuntos relevantes. Tais procedimentos ofendem os princípios do Direito Administrativo.

Quinta Questão

Reabilitação profissional

Desnecessário dizer que a real reabilitação profissional é de interesse público. A reinserção satisfatória de trabalhadores nas empresas e no mercado de trabalho, além de dignificá-lo e amparar os seus dependentes, é fundamental para a garantia dos direitos humanos fundamentais. Adicionalmente, propicia a continuidade de contribuições previdenciárias, vida laboral adequada e economia de benefícios por incapacidade, seja temporária ou permanente. O não encaminhamento à reabilitação profissional, os processos de discriminação e assédio moral aos que retornam ao trabalho, particularmente por doenças osteomusculares e transtornos psíquicos, ou de demissões, fartamente denunciados, não interessam ao poder público. Assim, a

[37] A COPES (Cobertura Previdenciária Estimada) "foi instituída em 2005 e trouxe algumas mudanças no processo de concessão de auxílio-doença. Na tentativa de integrar as ações do Ministério da Previdência Social para diminuir as filas nas unidades de atendimento ao INSS. No ato pericial, o médico deveria estabelecer prazos para a cessação dos benefícios, baseando-se no tempo provável necessário à recuperação da capacidade laborativa dos segurados. Antes, a maioria dos segurados que tinha seu requerimento deferido pelos peritos médicos recebia o resultado com a Data de Comprovação da Incapacidade (DCI), isto é, já saía da perícia com a próxima avaliação pericial agendada. Com a COPES, a Data de Cessação do Benefício (DCB) passou a substituir a DCI nas conclusões periciais, eliminando as perícias intermediárias: o segurado só retornaria à Agência da Previdência Social (APS) se não houvesse recuperação da capacidade laborativa no prazo estimado" (BRASIL, 2006).

reabilitação profissional é uma questão do Estado brasileiro. Não pode ser delegada às próprias empresas como vem ocorrendo. Tal procedimento é no mínimo uma relação temerária que vem sendo estabelecida entre os interesses públicos e privados, até porque há notório conflito de interesse entre as partes envolvidas. É o caso de convênios estabelecidos com alguns bancos.

Também se observa uma falta de clareza quanto aos conceitos e critérios de reabilitação profissional adotados pelo regulamento e outras normas administrativas que se referem à readaptação profissional, em detrimento da prevalência na hierarquia jurídica de preceitos da legislação federal. A reabilitação profissional deve ser objeto de cuidadosa programação e de procedimentos transparentes, acessíveis à sociedade, para que eventuais desvios sejam corrigidos. Tem o INSS estatísticas sobre os segurados que são encaminhados à reabilitação profissional nos últimos anos? Tem o INSS estatísticas sobre o destino dos considerados reabilitados? Quanto tempo de contribuição tiveram após a conclusão de reabilitação profissional? Conseguiram permanecer nas empresas onde adoeceram?

Sexta Questão

Procedimentos ilegais cometidos reiteradamente pelos agentes do INSS

- Não aceitação de CAT emitida pelo Sindicato, determinando manifestação da empresa sobre a referida CAT, a exemplo do ocorrido na APS Vila Mariana;
- Figuração de trabalhadores bancários no sistema INFBEN como sendo do ramo de comércio. Tendo o INSS sido comunicado deste fato, que providências foram tomadas para a devida correção no sistema?
- Falta de identificação dos peritos médicos do INSS no ato pericial;
- A imposição abusiva de condições para concessão de benefícios, entre as quais, a que o segurado diligencie para obtenção de documentos de responsabilidade da empresa ou mesmo de terceiros, entre os quais a data do último dia trabalhado;
- A prática ilegal de recusa de informações quando solicitadas por escrito e especialmente a recusa de protocolização de solicitações.

Sétima Questão

Formação dos peritos

Por ocasião da admissão dos peritos, boa parte deles não tem conhecimento qualquer sobre a relação entre o trabalho e o adoecimento, a não ser aqueles que tenham optado por especializações como medicina do trabalho, medicina

social ou medicina preventiva. Assim, cabe ao INSS a grande responsabilidade de proporcionar uma formação continuada sobre temas referentes ao mundo do trabalho contemporâneo, suas formas de organização e gestão, sobre as diferentes formas de adoecimento ocupacional além daquelas tradicionalmente conhecidas. Também cabe mostrar a importância de seu papel social em um órgão da mais alta importância como a Previdência Social, resgatando sua história e relevância decisiva na proteção ao trabalhador, garantido pela Constituição Federal.

Essa formação tem que ser proporcionada em parceria com instituições qualificadas para tal, entre os quais as universidades e a Fundacentro, órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, e tem que ser norteada pelos princípios da defesa dos direitos dos trabalhadores e dos interesses públicos. Isso legitimaria o INSS e o MPS como instituições de Estado cujas atribuições sociais exigem a mais alta qualificação profissional, proporcionada formalmente aos operadores das atividades médico-periciais. O Estado Democrático de Direito requer o aprofundamento da participação da sociedade nas instituições, por meio do controle social, de forma que no nosso entender é de fundamental importância o estabelecimento de um canal de participação no processo de formação desses profissionais.

Infelizmente, formação como essa nunca foi feita pela instituição. No entanto, é tempo ainda de fazê-la.

Oitava Questão

Ausência de retaguarda especializada

O acúmulo de novos conhecimentos na área da medicina torna impossível ao profissional médico o completo domínio, mesmo sobre as grandes especialidades. Essa dificuldade se aprofunda quando se trata de especialidade extremamente complexa e com menor carga horária nos cursos de graduação, como a Psiquiatria. Assim, reiteradamente, tem-se testemunhado dificuldades por parte dos peritos no manejo de casos mais complexos na sua expressão clínica, sem que possam ter retaguarda especializada adequada, fator que contribui para eventuais equívocos de avaliação seja de nexo causal seja de incapacidade. Também neste aspecto, as parcerias com as universidades e com a Fundacentro poderiam ser extremamente úteis.

Por fim, senhor Presidente, muitas são as esperanças de que sua formação jurídica, sensibilidade e experiência na defesa dos interesses públicos apoiem ações que tenham como objetivo a correção de problemas apontados e o

> resgate da cidadania dos segurados adoecidos. Muitas são as esperanças de que Vossa Senhoria imprima a sua gestão frente ao INSS pautada pela transparência e pela construção de uma estrutura voltada ao cumprimento das leis que regem e protegem nossos trabalhadores.
> Atenciosamente,
> Walcir Previtale Bruno
> Secretário de Saúde e Condições de Trabalho
> Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região[38].

O que torna essa carta do Secretário de Saúde pertinente é que ela consegue apontar todos os problemas enfrentados, atualmente, pela categoria bancária, principalmente no tocante da saúde desses trabalhadores. Compreendendo o que foi considerado, é possível destacar o processo de adoecimento, de afastamento e o retorno ou não ao trabalho, considerações essas que fundamentalmente necessitam ser aprofundadas nos temas dialogados no presente estudo. E para viabilizar a presente discussão, no sentido das dificuldades sobre esse processo de adoecimento/afastamento, serão utilizadas as narrativas de vida e de trabalho, que serão incorporadas como elementos onde figure, em importância maior, a experiência de cada bancário. Ao passo que se apropria das discussões e aprofunda-se na elaboração textual, sente-se a necessidade de abordar novos aspectos e elementos que serão apresentados na análise dos resultados.

Tendo como pano de fundo esse quadro de transformações, com reflexões críticas acerca do mundo do trabalho e das evidências da estreita relação da saúde com o trabalho, foi então objetivo da pesquisa dar a conhecer as implicações decorrentes, aos bancários, do afastamento temporário ou definitivo do trabalho por motivos de saúde relacionados aos seus trabalhos. Finalizo este capítulo com este autor que se tem revelado, para a presente investigação, fundamental na compreensão deste novo quadro do mercado de trabalho, que se revela, por vez, precário e assimétrico. Giovanni Alves (2013):

> Enfim, o adoecimento e as doenças do trabalhador assalariado são expressões singulares candentes da miséria humana no sentido das relações sociais ou resistências pessoais – consciente ou inconsciente – à degradação do núcleo

[38] Walcir Previtale Bruno, 2011b. Carta da Contraf-CUT ao INSS (*sic*). Disponível em: <www.cut.org.br/destaque-central/44535/audiencia-com-o-presidente-do-inss>. Último acesso em 20 de fevereiro de 2014.

> humano-genérico das individualidades pessoais de classe (ALVES, 2013, p. 129).

Diante do exposto acima, torna-se fundamental o estudo dos adoecimentos e afastamentos do trabalho nas instituições financeiras. É fundamental discutir o adoecimento do bancário, pois, conforme abordado ao longo desta pesquisa, o ambiente laboral do banco sofreu intensas transformações que implicaram na saúde desses trabalhadores. Neste capítulo, fizemos uma trajetória da história da categoria bancária e das transformações que ocorreram ao longo das décadas para chegarmos ao momento atual do trabalho bancário.

Ainda, nos capítulos seguintes, adentraremos mais sobre a questão do trabalho e dos trabalhadores bancários, ao tratar da parte empírica desta pesquisa. Assim, aprofundaremos mais o nosso estudo sobre as condições e a organização do trabalho no banco e os impactos à saúde física e mental desses trabalhadores nos capítulos seguintes atrelado aos depoimentos dos sujeitos participantes deste estudo.

CAPÍTULO 2 - UNIVERSO EMPÍRICO DA PESQUISA

"Eu passei dez anos da minha vida no banco... minha filha almoçava sozinha todos os dias com o pai no restaurante e o pessoal achava que meu marido era viúvo" **(Antônia).**

Neste capítulo, buscamos retratar um pouco do universo empírico do presente estudo, destacando o local onde a pesquisa foi realizada, no município de Uberaba (MG), e apresentando um breve histórico do Sindicato dos Bancários dessa cidade.

Em 2016, segundo estimativa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população do município de Uberaba-MG era de 325.279 habitantes, a oitava mais populosa do estado e a 82ª mais populosa do Brasil, contando com mais de 175 bairros e um crescimento populacional de aproximadamente 3.000 habitantes por ano. É considerada uma cidade-polo e seu produto interno bruto é o 72° maior do Brasil. A pesquisa em questão foi realizada junto aos trabalhadores bancários deste município da região do Triângulo Mineiro.

Figura 04 - Mapa de localização da cidade de Uberaba-MG.

Fonte: Uberaba, 2016.

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) Municipal, medido pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, indica que Uberaba saltou da 9ª para a 4ª colocação em Minas Gerais, num período de 10 anos. Entre os anos de 1991 e 2000, a renda per capita mensal na cidade foi elevada de R$274,75 (duzentos e setenta e quatro reais e setenta e cinco centavos) para R$400,40 (quatrocentos reais e quarenta centavos) – segundo analistas, hoje a renda per capita mensal está próxima de R$1.300,00 (UBERABA, 2013).

O índice de mortalidade infantil da cidade é de 7,06 por mil nascidos e a expectativa de vida da população é de 73,9 anos. A taxa de alfabetização equivale a 95% da população, com dados do Censo 2001 (UBERABA, 2013).

Tivemos a preocupação de buscar a origem do município de Uberaba, universo empírico desta pesquisa, mesmo que de forma breve, para possibilitar a reconstituição histórica desse contexto no qual estão inseridos os bancários entrevistados:

> Uberaba tem sua origem na ocupação do Triângulo Mineiro, que ficou sob a jurisdição de Goiás até 1816. [...] A exploração e o povoamento de todo o Triângulo Mineiro, de modo geral, se fez como em todo o Brasil - Colônia, pelo amansamento e extermínio das populações indígenas e dos negros nos quilombos. [...] Grande número de pessoas sabendo das condições propícias de Uberaba [...]imigraram para o novo Arraial. Eram boiadeiros, mascates, comerciantes, criadores de gado, ferreiros, etc. Os moradores logo ergueram uma Capela tendo como oragos Santo Antônio e São Sebastião, benzida em 1818 pelo padre Hermógenes Cassimiro de Araújo Brunswick, do Desemboque. Assim foi estabelecido o reconhecimento do povoado pela Igreja.
>
> [...] Uberaba foi crescendo e as terras foram ocupadas formando-se extensas propriedades devidas o baixo valor da terra e isenção de impostos sobre elas. Em pouco tempo reuniu-se seleta população de agricultores, pecuaristas e comerciantes e outras profissões, fato que viabilizou o Governo Provincial de Minas Gerais a criar o Município de Santo Antônio de Uberaba em 1836.
>
> [...] A importância regional da Vila de Santo Antônio de Uberaba era próspera que ela mereceu o título de Cidade em 1856, tornando-se um importante centro comercial que se acentuou com a inauguração da Estrada de Ferro em 1889, que foi um acontecimento facilitador da imigração europeia para a cidade e do desenvolvimento da pecuária zebuína. A riqueza econômica

> refletiu na estrutura urbana onde surgiram requintadas construções no estilo eclético.
>
> No século XX, a cidade demonstra um crescimento da agricultura, da pecuária, da indústria e do comércio, atendendo as demandas nos aspectos econômicos, culturais e de serviços essenciais à população.
>
> Hoje, Uberaba representa um centro comercial dinâmico, uma agricultura produtiva, um parque industrial diversificado e uma planejada estrutura urbana.
>
> Dada à importância histórica de 02/03/1820, quando a cidade foi elevada à Freguesia, o Município instituiu oficialmente como a data que se comemora o aniversário de Uberaba (UBERABA, 2013).

O segmento de serviços é responsável pela maior parcela da movimentação financeira do município (58,03%), seguido pela indústria com 32,80% e pela agropecuária, que responde por 9,17% do montante total. A Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Turismo destaca as principais atividades econômicas do município: açúcar e álcool; avicultura; biotecnologia; algodão; alimento e bebida; bovinocultura de corte e de leite; calçados e confecções; comércio geral; construção civil; cosméticos; ensino; eletrodomésticos e ferramentas; fertilizantes; indústria química; hortifrutigranjeiros; indústria moveleira; metalomecânica; ovinocultura; produção agrícola; piscicultura; prestação de serviços; suinocultura, e tubos plásticos e derivados (UBERABA, 2009).

Em 2012, segundo dados do IBGE, o município de Uberaba esteve em quarto lugar no ranking dos maiores PIBs agrícolas do país. Essa posição lhe garantiu o maior PIB agrícola de todo o estado mineiro. Sendo assim,

> Uberaba é conhecida como a capital mundial do gado Zebu, raça que foi introduzida por criadores da cidade no final do século XIX, após a importação das primeiras matrizes da Índia. Uberaba foi famosa, por seus boiadeiros, que faziam de cada boiada chegada do Pantanal à cidade, um acontecimento social. É um polo na criação, desenvolvimento genético e comercialização do Zebu, tendo sido escolhido como sede da principal e maior central de inseminação pecuária do País: Alta Genetics (UBERABA, 2015)[39].

[39] Disponível em: < http://www.uberaba.mg.gov.br/portal/principal>. Último acesso em 30 de março de 2015.

Atualmente, a cidade possui três distritos industriais e um polo moveleiro, além de indústrias do setor de alimentação, calçados e química, o que lhe garante uma posição entre as 100 cidades brasileiras com melhores polos industriais. Como aponta a prefeitura da cidade:

> Uberaba oferece posição estratégica no país, situando-se a cerca de 500 km dos principais centros econômicos do Brasil (São Paulo, Belo Horizonte e Brasília) conta com grandes riquezas naturais como minérios e o Rio Grande. Em breve irá contar com uma das primeiras Zona de Processamento para Exportação (ZPE) do Brasil e um ramal do gasoduto Brasil-Bolívia que foi oficializado pelo governo do Estado [...].
>
> A Petrobras anunciou um investimento na ordem de R$ 2 bilhões de reais para construção de uma fábrica de amônia em Uberaba. Para consolidação deste projeto, o governo do Estado comprometeu junto à empresa, a construção de um ramal do gasoduto que ligará a cidade de Betim até Uberaba. Este projeto é de uma grande envergadura, pois serão gerados 500 empregos diretos e outros 2 mil indiretos, em consequência outras grandes indústrias irão se instalar na cidade (UBERABA, 2015)[40].

O panorama das instituições bancárias na cidade de Uberaba-MG, segundo relatórios internos do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, mostra a seguinte distribuição das agências e do seu respectivo número de trabalhadores bancários, totalizando 737 bancários na cidade, referente ao ano de 2013:

Tabela 02- Relação atualizada de bancos, agências e número de bancários em Uberaba-MG

Banco	**Agência**	**Nº de bancários**
	Guilherme Ferreira	15
	Hospital Escola	08
	Centro	65
	São Benedito	30
BANCO DO BRASIL	Santa Maria	25
	ABCZ	08

[40] Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Uberaba&oldid=41400514>. Último acesso em 23 de fevereiro de 2015.

	Abadia	12
	Prefeitura	02
	Fórum M. Viana	02
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	Prefeitura	05
	Justiça Federal	05
	Justiça do Trabalho	04
	São Benedito	50
	Guilherme Ferreira	31
	Centro	70
	Fidelis Reis	35
	Abadia	14
BRADESCO	Tristão de Castro	15
	BCN	20
	Centro	40
	Fernando Costa	20
ITAÚ	Centro	30
	São Benedito	12
	ABCZ	20
	Abadia	08
	Centro	09
	Arthur Machado	10
	Estádio	07
SANTANDER	Centro	20
	Santos Dumont	27
	Leopoldino de Oliveira	20
	ABCZ	16
	UNIUBE	05
	São Benedito	10
HSBC	Centro	40
	Fernando Costa	15
MERCANTIL BRASIL	Centro	12

TOTAL:	737

Fonte: Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, 2013.

O perfil do trabalhador bancário foi descrito em entrevista[41] pelo presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, Maurício S. de Sousa:

"A categoria está rejuvenescendo, está muito nova! Os velhos já estão se aposentando e esses novos estão no banco por um curto período, sobretudo para acabar a faculdade, para terminar um mestrado, para passar um tempo ali só. Eles não são de carreira não. Ultimamente, está tendo essa mudança. Mesmo na Caixa [Caixa Econômica Federal], 'o cara' presta um concurso difícil de passar, tanto na Caixa quanto no Banco do Brasil, pensando em ficar no banco apenas dois anos, três anos, quatro anos. O perfil geral tende a ser o de bancários mais jovens, que utilizam o banco como um trampolim para alcançar uma perspectiva maior, como formatura... Além do rotativo, o 'cara' está aqui hoje, amanhã ele é mandado embora com 27 anos de banco...".

E tal tendência foi reafirmada por Orlando, um dos bancários entrevistados:

"O ideal é fazer do banco um trampolim, você usa o banco, mas o banco não te usa. Fica apenas cinco anos, faz a sua faculdade... o perfil atual está assim. Eles (bancários mais jovens) não estão dando o sangue. É uma nova tendência: não ficar supervalorizando o banco, a empresa".

A partir da análise do relatório referente ao ano de 2013, disponibilizado pelo referido sindicato, observaram-se algumas informações descritivas dos trabalhadores bancários de Uberaba-MG. No total, 488 bancários, de diversas agências bancárias da cidade, responderam ao questionário aplicado anualmente pelo sindicato (conforme Tabela 03). Importa referir que a maioria dos bancários que participaram do questionário (63,7%) é sindicalizada; 23,1% ocupa o cargo de Caixa e 30,9% desses trabalhadores possui mais de 15 anos de tempo de banco.

[41] Entrevista do presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, Maurício S. de Sousa, concedida a Juliana Lemos S. Fortes, no dia 04 de fevereiro de 2014.

Tabela 03 - Principais características sócio-demográficas e profissionais dos bancários. Relatório Geral 2013, Uberaba-MG.

Dados descritivos:		**Quantidade**	**%**
Bancários	Em branco	41	8,4%
Sindicalizados	Sim	311	63,7%
Total: 488 (100%)	Não	136	27,9%

	Em branco	52	10,6%
	Agente Comercial	5	1,02%
	Assistente	29	5,9%
	Assistente de Relacionamento	1	0,2%
	Assistente Gerência	8	1,6%
	Atendente	3	0,6%
	Caixa	113	23,1%
	Coordenador de Atendimento	6	1,2%
	Escriturário	42	8,6%
	Gerente	58	11,9%
	Gerente Administrativo	9	1,8%
	Gerente Assistente	5	1,0%
	Gerente Comercial	4	0,8%
Função	Gerente de Negócios	2	0,4%
	Gerente de Relacionamento	40	8,2%
	Gerente Módulo	2	0,4%
	Gerente Pessoa Física	20	4,1%
	Gerente Pessoa Jurídica	15	3,1%
	Gerente Premier	2	0,4%
	Gerente Serviços	2	0,4%
	Supervisor	16	3,3%
	Supervisor Administrativo	9	1,8%
	Supervisor Operacional	4	0,8%
	Supervisor de Serviços	2	0,4%
	Técnico	1	0,2%
	Técnico Agência	3	0,6%
	Técnico Agência GCX	3	0,6%
	Técnico Bancário	32	6,5%

Tempo de Banco	Em branco	0	0%
	Menos de 5 anos	185	38%
	De 5 a 10 anos	109	22,3%
	De 10 a 15 anos	43	8,8%
	Acima de 15 anos	151	30,9%
Faixa Etária	Em branco	0	0%
	Até 20	5	1,0%
	21 - 30	169	34,6%
	31 - 40	129	26,4%
	41 - 50	116	23,8%
	Acima de 50	69	14,1%
Raça/Cor	Em branco	0	0%
	Branca	408	83,6%
	Preta	13	2,7%
	Parda	59	12,1%
	Amarela	8	1,6%
	Indígena	0	0%
Sexo	Em branco	0	0%
	Masculino	290	59,4%
	Feminino	198	40,6%

Fonte: Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, 2013.

Além dos dados descritivos, os bancários responderam algumas questões referentes às condições de trabalho, saúde e segurança (Tabela 04).

Tabela 04 - Características referentes à saúde, segurança e condições do trabalho bancário em Uberaba-MG

Questionário:		**Quantidade**	**%**
Você teve algum afastamento do trabalho por motivo de saúde nos últimos 12 meses?	Em branco	0	0%
	Sim	80	16,4%
	Não	408	83,6%

Você usou nos últimos 12 meses medicação controlada?	Em branco	1	0,2%
	Sim	90	18,4%
	Não	397	81,4%
Em relação à saúde, condições de trabalho e segurança, quais devem ser prioridades da Campanha Nacional dos bancários?	Em branco	0	0%
	Combate ao assédio moral	257	28,2%
	Combate ao assédio sexual	17	1,9%
	Fim das metas abusivas	335	36,8%
	Isonomia de direitos aos afastados por licença médica	38	4,2%
	Segurança contra assaltos e sequestros	86	9,5%
	Adicional de risco de vida das agências, postos e tesouraria	165	18,1%
	Outros	12	1,3%
Em relação ao emprego, quais devem ser prioridades da Campanha Nacional dos bancários?	Em branco	0	0%
	Garantia de emprego/Ratificação da convenção 158 da OIT	224	54,2%
	Mais contratações	189	45,8%
	Fim das terceirizações	116	28,1%
	Ampliação do horário de atendimento com 2 turnos	56	13,6%
	Jornada de 6 horas para todos sem redução de salário	154	37,3%
	Igualdade de oportunidades na contratação, na remuneração e na ascensão profissional	139	33,7%
	Outros	4	1,0%

Fonte: Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, 2013.

Segundo os dados apresentados, 16,4% dos entrevistados responderam que já sofreram algum tipo de afastamento do trabalho por motivo de saúde nos últimos 12 meses, e 18,4% afirmaram que usaram, nos últimos 12 meses, medicação controlada. Dentre as questões

apontadas pelos bancários como prioridade na Campanha Nacional dos bancários, as principais foram o fim das metas abusivas (36,8%) e o combate ao assédio moral (28,2%). Já em relação ao emprego, as prioridades destacadas foram a garantia de emprego/ratificação da convenção 158 da OIT[42], mais contratações e jornada de seis horas para todos sem redução de salário.

2.1 Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região

O Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região foi criado oficialmente em 23 de abril de 1937. Suas primeiras gestões foram estabelecidas em parceria com o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários (IAPB). Tão logo foi criada, a entidade, como relembra o Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região (2016a), "tornou-se o fiel escudeiro da categoria no dia-a-dia dos bancários, nas questões sociais e de cidadania". E atualmente, "seguindo seu estatuto social, periodicamente há eleição para a diretoria da entidade a partir de chapas formadas pelos trabalhadores bancários da base" (*ibidem*).

A sede do sindicato foi construída e inaugurada em 1959, à rua Governador Valadares, n. 450, no Centro de Uberaba (onde permanece até os dias atuais). Nesse período, em que cada categoria de trabalhadores tinha uma previdência própria, funcionava também, no mesmo prédio, o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários. Segundo informações colhidas no sindicato:

> [...] Nos anos 90, a nova diretoria eleita para o Sindicato dos Bancários priorizou, como desafio, a filiação do Sindicato à Central Única dos Trabalhadores. A partir desta década, a vocação do sindicato foi ampliada para causas da cidadania, respondendo à totalidade da vida dos bancários. O sindicato então passou a ser visto como mais combativo pela sociedade e aos poucos foi imprimindo nova marca no seu modelo de atuação sindical. Desde 1990, por exemplo, o sindicato mantém um departamento de comunicação

[42] Convenção 158 da OIT assinada em Genebra, em 22 de junho de 1982, que disciplina o término de contrato de trabalho por iniciativa do empregador. A ratificação da Convenção 158 é uma das principais bandeiras do movimento sindical brasileiro. A medida coíbe dispensas imotivadas por parte do empregador, obrigando as empresas a justificar a necessidade das demissões. A maioria dos países europeus é signatária dessa convenção, o que impede que os bancos realizem demissões em massa, prática infelizmente muito comum no Brasil (SOUZA, 2012).

> com boletins periódicos. Chegou a montar programas de rádio e teve iniciativas para manter uma rádio comunitária.
> No campo judiciário, o sindicato reorganizou seu departamento jurídico para defender melhor os bancários em ações judiciais e coletivas.
> Durante as últimas décadas, o sindicato foi intransigente na luta e mobilização contra a privatização dos bancos estaduais com sede na cidade, especialmente do Bemge, Credireal, Banespa e Banestado. Além de ser o primeiro a combater na região as ações e ideias que surgem periodicamente sobre a venda da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil. Também participou de diversas campanhas de cidadania e fortaleceu as ações pela categoria bancária. Chegou a criar inclusive uma cooperativa de crédito que atendeu durante anos os bancários da região.
> Teve participação ativa na reestruturação da (hoje) Federação dos Trabalhadores das Instituições Financeiras de Minas Gerais (Fetrafi) e na estruturação da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Instituições Financeiras (Contraf-CUT) (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE UBERABA E REGIÃO, 2016b)[43].

Desde o período do meu mestrado, conforme já mencionado, contei com o apoio e a participação do referido sindicato. Essa instituição contribuiu para o desenvolvimento da referida pesquisa indicando os bancários que poderiam ser entrevistados, oferecendo a estrutura física do sindicato para a realização dessas entrevistas – tendo alguns dos seus membros prestando depoimentos que foram acrescentados ao estudo –, além de disponibilizar todo o material interno a respeito da temática aqui apresentada. Na ocasião do desenvolvimento da pesquisa de mestrado, o presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região era então Sérgio Gomes[44], permanecendo no cargo durante o período de 2004 a 2009.

"Eu acho que nós temos um papel fundamental não só na luta dos bancários, como temos vindo a fazer por meio de uma inserção maior na sociedade; mas também na manutenção do princípio coorporativo, o princípio da defesa dos trabalhadores bancários. Os banqueiros mudaram muito o modo de negociação, e um sindicato pequeno como o de Uberaba fala com qualquer recurso humano hoje a hora que quiser. Nós temos vários setores, comissão de

[43] Disponível em: <http://www.bancariosdeuberaba.com.br/>. Último acesso em 17 de julho de 2015.
[44] Entrevista concedida a Juliana Lemos S. Fortes, em 18 de março de 2008.

empresa que representa os trabalhadores, os bancos públicos têm vários critérios que possa fazer essa representação, mas o mais importante seria que eles participassem mais, porque o movimento sindical, o movimento social ele só é autêntico quando há participação daqueles que são sócios ou daqueles que são participantes dele. Sem essa participação efetiva, nós simplesmente cumprimos nossa política, que envolve discussões e congressos, nas discussões estaduais e nacionais. Mas a participação política ainda é pequena relativamente ao que seria necessário para que a gente pudesse realmente fazer um sindicato mais vibrante, mais atuante, que a gente pudesse corresponder a essa expectativa. Talvez seja possível" (Sérgio Gomes, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, em 2008).

Durante a presente pesquisa, o sindicato já contava com uma nova diretoria (de 2009 a 2015), liderada por Maurício S. de Sousa[45] (que consta como presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região no decorrer deste estudo), que explica:

"O nosso sindicato é a nível nacional, a gente acompanha. Nosso sindicato é atrelado à Brasília. Tudo que é feito lá é acompanhado por nós: as ações, os cálculos, o fundo de garantia, as correções devidas, a incorporação do ticket na folha de pagamento etc. O jurídico está conseguindo algumas coisas. As denúncias de assédio? Estamos ganhando. Indenizações por assédio. Estamos conseguindo contra todos os bancos [...] *Esse sindicato é de briga! Vamos até as últimas consequências... somos de porta de agência, de brigar com o gerente, de chamar o superintendente. Somos um dos poucos no Brasil que já teve todos os superintendentes de todos os bancos aqui na nossa sede. É bom para eles conhecerem a gente, e no dia da greve saber com quem estão negociando. E as denúncias que a gente faz são verídicas. Para eles não ficarem na dúvida, eu faço questão de eles me conhecerem antes* (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região em 2014).

No encerramento desta pesquisa, houve novas eleições, tendo como novo presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região Baltazar Luzia Pinto[46] (2015 a 2020). Reproduzo aqui parte de sua entrevista:

"Queremos construir um sindicato de luta, comprometido politicamente com todos os trabalhadores, em especial os do ramo financeiro. Estamos cientes dos problemas mais graves

[45] Entrevista concedida a Juliana Lemos S. Fortes, em 04 de fevereiro de 2014.
[46] Entrevista concedida a Juliana Lemos S. Fortes, em 29 de setembro de 2016.

hoje enfrentados pela categoria: o assédio moral por conta do controle de metas, o assédio sexual, as doenças decorrentes das novas tecnologias da informação. Há uma ameaça frequente de diminuição do número de trabalhadores e uma consequente sobrecarga dos que permanecem nas agências. É muito forte o adoecimento e depressão por conta dessas novas condições de trabalho. Temos ainda um forte preconceito e discriminação por raça e gênero. No que diz respeito à atuação do sindicato frente às denúncias apresentadas, procuramos atender aos trabalhadores com todos os procedimentos: seja por meio da negociação direta com os gestores, seja pelo acionamento do departamento jurídico para orientação e proposições de ações de reparação de danos. Temos encaminhado também ações judiciais coletivas que buscam beneficiar diretamente todos os trabalhadores. Quanto ao papel do sindicato nas negociações, os bancários formam uma categoria organizada nacionalmente. As principais negociações são feitas por um comando nacional, coordenado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), da qual o sindicato local é filiado. O sindicato é parte orgânica das decisões e participa ativamente das decisões e proposições da categoria feitas a partir de conferências regionais, estaduais e nacionais. Participa ainda do coletivo que decide e das execuções necessárias para seu implemento. [as novas tendências no perfil da categoria] Tem aumentado a rotatividade entre os bancários como forma das empresas manterem margens muito altas de lucro (demitem o mais antigo com salário maior e contrata novatos com salários menores). Também se mantém a tendência de aprofundamento do uso de tecnologias e busca incessante dos sonhos dos banqueiros de criar agências sem caixas ou dinheiro em espécie (eliminando assim quase todo trabalho feito por trabalhadores assalariados). Sonho este ainda não realizado devido à dificuldade da população em assimilar as novas tecnologias. Há uma diminuição constante da categoria e uma sobrecarga de cada vez mais tarefas para quem fica nas agências. [a postura dos bancários frente à crise econômica e política] Mesmo em um setor que não teve crise nas últimas décadas, os bancários sofrem com eliminações constantes de postos de trabalho. A categoria deveria participar mais ativamente das lutas sociais, mas como toda a população, está meio que anestesiada ou hipnotizada socialmente, deixando as coisas acontecerem. Os bancários são considerados como a categoria mais organizada do país, o que se deve à sua organização sindical e à uma linha política correta e envolvente de atuação. [o engajamento nas paralisações] É boa. A categoria tem participado ativamente da greve deste ano, com alguns companheiros buscando ajudar a diretoria a melhorar a mobilização. Também estamos com índice real de paralisação de agências e unidades de atendimento muito superior ao que

foi feito, inclusive nas últimas décadas" (Baltazar Luzia Pinto, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, em 2016).

CAPÍTULO 3 - O PERCURSO METODOLÓGICO

Este estudo tem como referencial teórico-metodológico o materialismo histórico dialético, elaborado por Karl Marx (1818-1883) e Friedrich Engels (1820-1895), que objetiva investigar a essência dos fenômenos sociais, os quais devem ser entendidos em sua totalidade. Os estudos e as vivências de Marx viabilizaram reproduzir as condições da sociedade da sua época, a fim de superar o cenário idealista e de se compreender os fundamentos da sociedade capitalista do século XIX. Assim, construir-se-ia, pela reflexão e pelo conhecimento do real, um plano filosófico que buscasse entender como os homens produzem socialmente a sua existência. Triviños (1987), acerca do materialismo histórico, explica a sua importância:

> O materialismo histórico é a ciência filosófica do marxismo que estuda as leis sociológicas que caracterizam a vida da sociedade, de sua evolução histórica e da prática social dos homens, no desenvolvimento da humanidade. O materialismo histórico significou uma mudança fundamental na interpretação dos fenômenos sociais que, até o nascimento do marxismo, se apoiava em concepções idealistas da sociedade humana (TRIVIÑOS, 1987, p. 51).

Enquanto a lógica dialética permite o movimento do pensamento, a materialidade histórica considera a forma de organização dos homens em sociedade ao longo da história, isto é, diz respeito às relações sociais construídas pela humanidade durante todos os séculos de sua existência. E, para Marx, essa materialidade histórica pode ser compreendida a partir das análises empreendidas sobre uma questão considerada central: o trabalho. Assim sendo, a categoria ontológica do trabalho torna-se imprescindível em qualquer estudo que se anuncie na perspectiva da totalidade histórica.

Portanto, na presente pesquisa, a compreensão do processo de adoecimento e de afastamento dos trabalhadores bancários vai ao encontro daquelas adotadas por autores até então aqui abordados, tais como Antunes (2014), Alves (2013) e Navarro (2006), que compartilham da ideia de que a base das relações sociais são as relações sociais de produção, ou seja, as formas de organização do trabalho. É a partir da análise da organização do trabalho que nos é possível compreender e estabelecer as relações entre saúde e trabalho. E assim, na busca por se compreender o processo de adoecimento físico e mental, bem como o próprio

afastamento do trabalho bancário, foi fundamental, neste estudo, a análise da reestruturação produtiva e de todas as suas respectivas consequências no mundo do trabalho, de forma a conhecer as novas implicações na saúde desses trabalhadores.

Esta pesquisa, de abordagem qualitativa, tem o intuito de valorizar os aspectos descritivos e as percepções pessoais dos bancários entrevistados (sujeitos investigados), mediante a compreensão dos mesmos e do contexto onde vivem. E esta segue os embasamentos de Minayo (1994), no que se refere à pesquisa qualitativa:

> A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se ocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilha com seus semelhantes (MINAYO, 1994, p. 21-22).

Tendo isso em vista, importa referir que, inicialmente, foi realizado o levantamento bibliográfico para dar conta da discussão em torno das mudanças do trabalho, sobretudo as do setor bancário, além de referências relacionadas às questões de Saúde do Trabalhador que dão sustentação tanto aos relatos dos bancários e como no processo de construção dos capítulos.

Os critérios de inclusão para se determinar a participação ou não de determinados bancários na pesquisa, incluíram: todos deveriam ter tido vínculo empregatício, em algum momento, com alguma instituição financeira; estar afastado temporária ou definitivamente do trabalho por motivos de saúde relacionados ao trabalho e emitir concordância em participar do estudo ao assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE A).

A entrevista semiestruturada foi adotada como a principal técnica de coleta de dados, baseada no roteiro por mim desenvolvido, dando o privilégio da fala ao entrevistado (APÊNDICE B). Essa estratégia adotada foi embasada nos preceitos de Cecília Minayo *et al*. (1996), que considera “a entrevista o procedimento mais usual no trabalho de campo. Através dela, o pesquisador procura obter informes contidos na fala dos atores sociais” (MINAYO, *et al.*, 1996, p. 57). Na mesma senda, Triviños (1987), já citado, complementa as considerações de Minayo (1996):

> Entrevista semi-estruturada é aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, junto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que recebem as respostas do informante. Desta maneira o informante, seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa (TRIVIÑOS, 1987, p.1).

O registro das entrevistas foi realizado através do método de gravação, tendo sido utilizado um telefone celular como instrumento, por meio do aplicativo "Gravador de voz". Após a realização de cada entrevista, a mesma foi por mim transcrita, uma a uma, a fim de se preservar e de manter o contato direto com os dados a serem analisados, além de facilitar a pré-seleção dos mesmos por temas. Tal abordagem se baseia no método defendido pelo autor Whitaker, *et al.* (2002):

> A transcrição de uma história de vida (ou de outras entrevistas compreensivas), na medida do possível, não deveria ser feita por pessoas alheias à pesquisa. Deve ser feita pela pessoa que a colheu ou por um pesquisador do mesmo grupo e que, portanto, compartilha das mesmas preocupações, ainda que a partir de diferentes enfoques. Esta medida evita que os dados sejam desvirtuados de sua proposta inicial e é necessária para que não se incorra em erros de ordem interpretativa (WHITAKER, *et al.*, 2002, p. 119).

O recrutamento dos bancários entrevistados foi realizado através da técnica de *snow ball*[47], baseada nas indicações sucessivas de informantes, além de contar com o apoio e o contato pré-existente com o Sindicato dos Bancários da cidade. Considerou-se que todas as entrevistas fossem realizadas no ambiente externo ao trabalho, sendo que a maioria ocorreu no domicílio do entrevistado e em algumas na sede do Sindicato dos Bancários de Uberaba e

[47] S*now ball*: técnica metodológica utilizada para abordagem da amostra em "bola de neve", ou seja, o pesquisador questiona o entrevistado por indicações de outros indivíduos que possam ser entrevistados (BALDIN; MUNHOZ, 2011).

Região[48], visando, assim, prevenir qualquer tipo de constrangimento e/ou de inibição do trabalhador ao proferir seu depoimento.

Em princípio, o número de trabalhadores não foi pré-determinado com exatidão, uma vez que a quantidade numérica dependeu substancialmente da evolução da pesquisa, inclusive da qualidade dos dados coletados através das entrevistas, da capacidade de abrangência da compreensão, da profundidade e da saturação ou reincidência das informações. Seguindo novamente os preceitos de Minayo (1994), o estudo qualitativo não está baseado na questão numérica para garantir a sua representatividade, sendo o número ideal de sujeitos entrevistados aquele capaz de refletir a totalidade nas suas dimensões (MINAYO, 1994).

Foram entrevistados 15 bancários afastados temporária ou definitivamente do trabalho por motivos de saúde relacionados ao trabalho, no município de Uberaba-MG. Os relatos em questão sustentam elementos explicativos e suficientes para a análise aqui proposta. Além das entrevistas com os bancários, também houve outros depoimentos com valor para a composição dos argumentos apresentados, como a entrevista cedida pelo presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, Mauricio S. de Sousa, e pelo advogado do respectivo sindicato, Muriel Vieira. As principais questões abordadas na entrevista, com o presidente do sindicato referem-se ao panorama geral das últimas greves realizadas pela categoria; ao controle dos casos de afastamentos por motivos de saúde; ao perfil da categoria bancária dos dias de hoje; à importância da atuação do sindicato e as dificuldades enfrentadas pelos bancários em processo de adoecimento e afastamento do trabalho. Já na entrevista concedida pelo representante jurídico do sindicato, a abordagem orientou-se para o perfil atual das ações judiciais dos bancários, no sentido de destacar, entre outros temas, o andamento dessas ações e os principais resultados obtidos na luta banco *versus* bancários; o procedimento de emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), que envolve processo, dificuldades, levantamento estatístico e o desconhecimento dos bancários frente a esse documento; as principais dúvidas e medos dos bancários adoecidos e afastados do trabalho e/ou demitidos; a situação legal do bancário ao retornar ao trabalho após o afastamento por motivos de saúde; a questão dos correspondentes bancários, a terceirização da categoria; e, do ponto de vista jurídico, as últimas conquistas garantidas através das mobilizações da categoria.

A pesquisa orientou-se no sentido de se observar e de se buscar as questões candentes da atualidade vivida pelos bancários e, para tanto, foi realizado um levantamento documental

[48] Sede do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região: Rua Governador Valadares, 450 - Fabrício, Uberaba - MG, CEP: 38065-065.

no sindicato da categoria, possibilitando, assim, o acesso a todos os volumes publicados da Revista Contraf-CUT (disponibilizados para consulta). Com o intuito de atualizar informações sobre o trabalho bancário no Brasil, em especial a questão da saúde desses trabalhadores, também foi feito um acompanhamento midiático diário de notícias, principalmente através de *newsletters* da área, jornais, artigos jurídicos publicados *on line* e sites relacionados à temática da Saúde do Trabalhador.

Além das entrevistas com os bancários, das entrevistas complementares e da pesquisa documental, como parte do processo investigativo, optei por também me reunir, por algumas vezes, na sede do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, com a equipe responsável pela assessoria de imprensa do órgão – contato que foi mantido ao longo da pesquisa e que abriu várias possibilidades de discussão, principalmente, em torno das últimas grandes manifestações coletivas da categoria.

Houve algumas situações ao longo da pesquisa de campo que merecem ser referidas antes da análise crítica dos depoimentos. Primeiramente, as entrevistas transcorreram de forma natural e apenas uma merece considerações a respeito devido à dificuldade em ser realizada, dificuldade essa dada a situação de saúde em que o bancário Lorenzo se encontrava. O mesmo apresentava grau elevado de depressão, com sintomas somáticos, o que se refletia na inibição geral de suas funções, pobreza da fala e dos movimentos, lentidão, desinteresse por quase todas as atividades de vida diária, características evidentes de abandono de si próprio e, principalmente, desleixo com a higiene pessoal, bem como da própria residência, que se encontrava de forma descuidada e apresentava mau cheiro.

Outra situação que merece ser destacada foi o reencontro com uma bancária, a Antônia, que já havia participado da minha dissertação de mestrado. Na ocasião da primeira entrevista, a bancária relatou as mudanças organizacionais e as inovações tecnológicas vividas pelo processo de reestruturação produtiva e os impactos que se deram sobre o seu trabalho. O reencontro com essa bancária se deu num contexto diferente do anterior, marcado agora pelo seu adoecimento e pelo seu afastamento definitivo do trabalho.

Outra situação deveras inusitada também ocorreu durante a trajetória da pesquisa de campo, após a publicação de uma nota no jornal do sindicato dos bancários da cidade, de circulação regional, a respeito do presente trabalho. Após ter conhecimento da pesquisa, a bancária Melissa disponibilizou-se a colaborar com o presente trabalho através do seu depoimento - o que se revelou um “movimento contrário” na presente pesquisa, já que o natural é o pesquisador sair em busca dos depoentes.

O referencial adotado na presente pesquisa baseia-se na compreensão da realidade para transformá-la. Ou seja: é a produção de um conhecimento crítico que promove a transformação da realidade anterior, de modo que a reflexão teórica sobre a realidade se dê em função de uma ação para transformar. A pesquisa científica deve responder a algo, e este algo deve ser socialmente construído. É justamente esta a responsabilidade social do pesquisador. Nesse sentido, este estudo propõe a análise, pela perspectiva crítico-dialética, dos adoecimentos e afastamentos do trabalho bancário, de forma a situá-los em sua realidade social e apreendê-los em sua totalidade histórica. E a partir dessa compreensão, empreender discussões críticas sobre a organização do trabalho nos bancos e apresentar contribuições para melhorar as condições de trabalho desses trabalhadores.

Importa ainda referir que a pesquisa respeitou os aspectos éticos previstos na Resolução 196/96 do CNS pertinentes às pesquisas envolvendo seres humanos. O trabalho de campo só teve início após a aprovação do projeto, em 29 de maio de 2013, pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FMRP da Universidade de São Paulo, número do parecer 342.585 (ANEXO A).

3.1 Perfil dos entrevistados

A apresentação realizada nesta seção faz parte das informações colhidas nas entrevistas, durante a coleta de dados. Conhecer a história de vida dos bancários também nos permitiu compreender um pouco da sua história de vida e de trabalho. Para a investigação em questão, ao todo foram realizadas 15 entrevistas que resultaram em expressivos relatos e narrativas com uma variedade de detalhes e de elementos para a composição dos argumentos e constituição da abordagem aqui proposta.

Conforme os dados da Tabela 05, apresentada a seguir, dentre os entrevistados, oito são do sexo masculino e sete do sexo feminino. A faixa etária dos bancários variou entre 38 e 58 anos de idade. Com relação ao estado civil, dez bancários são casados, três são solteiros e dois são divorciados. A maioria dos bancários entrevistados (dez) possui curso superior completo, três bancários possuem curso superior incompleto e dois completaram o segundo grau.

Para facilitar o entendimento das falas dos bancários, reproduzidas ao longo da construção textual, será apresentada uma visão geral de cada história de vida e de trabalho desses atores sociais. Essa forma de exposição sugere que há muita informação além dos recortes utilizados no estudo e que as narrativas são vivas e dinâmicas, cheias de sentidos que

os próprios trabalhadores bancários dão ao trabalho, ao sofrimento e ao adoecimento, bem como às suas experiências de vida.

Por uma questão de sigilo, os nomes dos trabalhadores bancários foram mantidos no anonimato e os mesmos foram substituídos por nomes fictícios. A seguir, de forma sucinta, elencamos a apresentação do perfil de cada entrevistado:

Primeiro entrevistado: Bernardo

Bancário com 51 anos de idade, sexo masculino, casado, três filhos e cursou dois anos de Direito (superior incompleto). Em 1979 e com 18 anos de idade, ingressou no Banco Financial de Mato Grosso, que passou a ser Bamerindus em 1982, tendo sido vendido, em 1997, para o HSBC. Na época em que ele ocupava um cargo de Gerência de Relacionamento de Pessoa Jurídica, totalizando 31 anos de banco, quando foi demitido durante um processo de adoecimento e devido aos sucessivos pequenos afastamentos do trabalho, foi acometido por LER/DORT, e desde 2005 vem apresentando fortes dores, perda de força, edema e alteração de sensibilidade nos membros superiores, sendo diagnosticado como Síndrome do Túnel do Carpo e Tenossinovite. O entrevistado necessita continuamente de tratamento medicamentoso e acompanhamento médico, além das sessões de fisioterapia. O banco, ao tomar ciência dos problemas de saúde que o mesmo vinha apresentando, o demitiu sem nenhum motivo aparente no mesmo dia em que ele retornou ao trabalho. Tal atitude adotada pelo banco é considerada, pelo bancário, como uma manobra diante do fato que restava pouco tempo para ele se aposentar (três anos e meio) e, assim, para que alcançasse a estabilidade garantida pela convenção coletiva da categoria. Nos termos desta convenção, assegura-se que, ao restar apenas dois anos para ser efetivada a aposentadoria por tempo de trabalho, nenhum bancário pode ser demitido, sem justa causa, durante este período. Após a demissão, o mesmo acionou o banco na justiça iniciando, assim, um longo processo marcado por conflitos e sofrimento. O bancário em questão, por iniciativa própria, foi em busca do Programa de Reabilitação Profissional do INSS, cuja participação lhe foi negada devido à sua idade ser considerada avançada para o ingresso no programa. Atualmente, Bernardo encontra-se à interminável espera das decisões judiciais, e tenta retornar ao mercado de trabalho para conseguir sua aposentadoria por tempo de serviço, relutando com todas as suas forças para não ficar rotulado como aposentado por invalidez. Bernardo acredita que, mesmo diante dos possíveis ganhos de suas causas trabalhistas, nenhum valor lhe vai trazer de volta o seu emprego e a sua dignidade. Ao longo da entrevista, o bancário

deixava transparecer o sentimento de vergonha, constrangimento e, até mesmo, de uma certa *mea culpa* pelo seu adoecimento e afastamento do trabalho.

Segundo entrevistado: Eduardo

Bancário com 47 anos de idade, sexo masculino, casado e dois filhos, possui curso superior incompleto. Aos 16 anos, ingressou no banco Real – tendo sido foi incorporado pelo ABN –, hoje Santander, completando, assim, 31 anos de banco. Em 1997, sucumbiu a diversos problemas de saúde, apresentando sinais e sintomas de Síndrome do Túnel do Carpo, Hérnia de disco lombar e Síndrome de DeQuervain, circunstâncias tais que o obrigaram a se afastar do trabalho. Após mais de dez afastamentos pelo INSS, o banco o demitiu alegando que o bancário já não mais satisfazia as expectativas do banco. A demissão do funcionário doente representou uma ação totalmente arbitrária, tendo o bancário, portanto, recorrido aos seus direitos e obrigando o banco a readmiti-lo – atualmente, ele se encontra afastado por quase dois anos do trabalho. Através de ação judicial movida contra o banco, o entrevistado conseguiu comprovar que se tratava de uma doença vinculada ao trabalho e, com isso, emitiu a CAT e conseguiu reverter o auxílio-doença comum (B31) para auxílio-acidentário (B91). Durante o processo de adoecimento e dos sucessivos afastamentos, o bancário afirma ter sofrido assédio moral. Durante a luta para comprovar a sua doença, o bancário encontrou uma forma de se fortalecer e de se proteger ao se tornar membro da diretoria do sindicato dos bancários da cidade. O bancário chegou a participar do Programa de Reabilitação Profissional oferecido pelo INSS, entretanto, não obteve grandes resultados. Eduardo ainda tentou retornar ao banco para assumir outras funções que não exigiam digitação ou contar cédulas, mas o banco não manteve o combinado e em pouco tempo o bancário já estava novamente realizando as mesmas atividades que outrora o adoeceu. O entrevistado revela, de forma emocionada, que após um dia difícil de trabalho, saiu determinado da agência a cometer suicídio e, felizmente, foi impedido.

Terceiro entrevistado: Alice

Bancária do sexo feminino, 58 anos de idade, divorciada, mãe de quatro filhos, possui 2º grau de escolaridade. A história da bancária se divide em duas fases: na primeira, de 1975 a 1995, Alice trabalhou no Banco do Brasil, tendo culminado em sua saída através do Programa de Demissão Voluntária. Permaneceu fora do mercado de trabalho por nove anos, retornando novamente para o banco em 2004, na maior parte do tempo ocupando o posto de Atendimento ao público. No segundo momento, a entrevistada deixa explícita a luta diária que trava entre os

seus valores éticos e os valores impostos pelo banco e atribui parte do seu sofrimento psíquico a esse conflito de valores e a insatisfação constante em executar tarefas, com as quais ela não concorda. Todos os CIDs diagnosticados são referentes a problemas mentais, como depressão, ansiedade e Síndrome do Pânico, culminando em uma sequência de longos afastamentos e tratamento medicamentoso e psiquiátrico. Todos os afastamentos pelo INSS foram caracterizados como doença comum, sendo que a bancária afirma desconhecer o documento CAT e o nexo causal. Em um depoimento emocionado, interrompido várias vezes para conter o choro, a bancária aponta os principais impactos do seu adoecimento em sua vida: a mudança no seu jeito de ser, a falta de paciência com os filhos e netos e não ter mais vontade de viver. A entrevista foi realizada no mesmo dia em que Alice retornava ao trabalho, após um afastamento de sete meses – um retorno ao trabalho sofrido e suportado apenas pelo fato da tão sonhada aposentadoria por tempo de trabalho estar próxima. Mais uma bancária que não admite o rótulo de aposentada por invalidez.

Quarto entrevistado: Lorenzo

Bancário de 53 anos de idade, sexo masculino, solteiro e possui curso superior completo. Concursado da Caixa Econômica Federal por 28 anos, trabalhou como digitador (área interna) tendo sido transferido para o atendimento nas agências (área externa). A transferência de cargo desencadeou uma grande mudança na sua rotina de trabalho, incluindo o contato com o público, viagens diárias a trabalho e, consequentemente, maior exigência e pressão. Esta entrevista foi particularmente difícil de ser realizada, uma vez que o entrevistado estava acometido por Depressão e Síndrome do Pânico. Durante toda a entrevista, o bancário apresentou sinais visíveis de desconforto e de instabilidade emocional, além de inquietude e até irritabilidade à medida que o depoimento se aprofundava nas questões mais delicadas vividas no ambiente de trabalho. Atualmente, o bancário é acompanhado por médico psiquiatra e por psicólogo, faz uso de antidepressivos e encontra-se há sete anos afastado do trabalho por doença mental. É mais um caso de auxílio-doença comum, sendo descaracterizado pelo INSS o nexo causal entre a doença mental apresentada e o trabalho no banco. Segundo relatos do bancário, ele chegou a sofrer crises dentro do banco, sendo substituído, momentaneamente, até se medicar e voltar para o atendimento. Atualmente, está movendo um processo judicial para reconhecimento do nexo causal e converter o benefício para auxílio-acidentário. O entrevistado afirma não ter amigos, não ter vida social, nem família, sendo que a sua vida se resume apenas ao computador. Ao perceber a situação delicada de saúde desse bancário, considerei prudente ir acompanhada

para a realização da entrevista. Na ocasião, o entrevistado morava sozinho e as condições de higiene pessoal e da casa eram consideravelmente insalubres, revelando, assim, a situação de entrega e de abandono de si próprio.

Quinto entrevistado: Ana

Bancária com 55 anos de idade, sendo 25 anos como bancária na Caixa Econômica Federal; sexo feminino, casada, possui dois filhos. Ocupava, em princípio, o cargo de Função de Confiança e depois foi promovida a Técnico Bancário Novo. Passou a apresentar queixa de instabilidade emocional, seguida de quadro clínico de Hipertensão Arterial Sistêmica, evoluindo, desde 2003, para um quadro de infecções oculares repetidas e, inclusive, com diminuição parcial da visão bilateral. Após um episódio lamentável de discussão com o seu gerente imediato, dentro do seu ambiente de trabalho, a bancária se sentiu mal e perdeu parcialmente a visão. Foi afastada por duas vezes, totalizando dois anos de afastamento, sendo que em ambos os afastamentos não foi reconhecido o nexo causal, ou seja, foi caracterizada como doença comum. Ana necessita, constantemente, de cuidados médicos e de tratamento medicamentoso. Na ocasião da entrevista, a bancária estava retornando ao trabalho após o seu afastamento por motivos de saúde e apresentava sentimento de insegurança quanto ao seu futuro dentro da agência.

Sexto entrevistado: Lucas

Bancário com 46 anos de idade, sexo masculino, casado, três filhos e possui curso superior completo. Tornou-se bancário do Bamerindus aos 21 anos de idade e, após nove anos de trabalho, o banco foi vendido para o grupo HSBC, totalizando 25 anos de banco – até ocupar o cargo de supervisor de serviços. Desde 2006, passou a apresentar quadro clínico de Tendinite Crônica e vem sendo submetido a tratamentos médico, fisioterapêutico e medicamentoso. O entrevistado revela que prefere trabalhar com dor. Nesta dinâmica, Lucas afasta-se por 15 dias, faz uso de medicamentos, realiza sessões de fisioterapia e retorna ao trabalho, suportando por mais um curto espaço de tempo e se afastando novamente, na tentativa de conseguir suportar o trabalho no banco até ser contemplado com a sua aposentadoria por tempo de trabalho. Por conta do medo de ser demitido e das frequentes práticas de assédio moral, o bancário se tornou membro do sindicato como forma de defesa. O seu pedido de liberação para dedicar somente à atuação sindical encontra-se em espera para ser deferido.

Sétimo entrevistado: Matheus

Bancário, 51 anos de idade, sexo masculino e casado, trabalhou 20 anos como bancário na Caixa Econômica Federal. Devido ao seu estado, psicologicamente abalado, não foi capaz de conceder uma entrevista gravada pessoalmente. Mediante contato telefônico realizado pelo presidente do sindicato, o bancário proferiu seu depoimento de forma angustiante através do viva-voz do celular. Mesmo sendo uma entrevista de certa forma não convencional, a história de banco do entrevistado revelava-se interessante e merecia ser incluída neste estudo. O entrevistado exercia a função de gerente de Pessoa Jurídica e foi acometido pela Síndrome de Burnout. Seu estado físico oscila entre "dopado" por medicamentos, caracterizados como tarja preta, e o estado agressivo. O bancário se envolveu em um episódio que poderia ter tido um final trágico: diante da postura de descaso adotada pelo banco frente ao seu problema de saúde, Matheus chegou à situação extrema de ir armado para a agência a qual pertencia com o objetivo de matar quatro pessoas, entre elas o seu superior imediato. Segundo relatos dos membros do sindicato dos bancários, o entrevistado, desde o seu adoecimento, passou a se comportar de forma agressiva, sendo, inclusive, denunciado por violência doméstica.

Oitavo entrevistado: Orlando

Bancário, 42 anos de idade, sexo masculino, solteiro e formado em administração e engenharia civil. Iniciou a sua carreira bancária aos 22 anos de idade no Banco América do Sul que, posteriormente, foi vendido para o Banco Sudameris, que também foi adquirido pelo ABN Real e, recentemente, foi comprado pelo Santander. No momento da entrevista, o bancário estava em treinamento para o seu retorno ao trabalho após o terceiro afastamento (de um ano e quatro meses) por motivos de saúde relacionados ao trabalho. Na ocasião, Orlando finalizava a sua participação no Programa de Reabilitação Profissional pelo INSS e aguardava a sua liberação para o banco. Importa referir que, no primeiro afastamento, não foi caracterizado o nexo causal, e o benefício concedido foi o de auxílio-doença comum (B31). Entretanto, nos dois últimos afastamentos, o bancário conseguiu se afastar com o benefício acidentário (B91). Orlando relembra que os primeiros sintomas manifestaram-se com sete anos de banco. Na fase inicial deste período, o bancário descreve que sentia dores musculoesqueléticas intensas nos dias úteis, mas considerava o final de semana suficiente para o repouso, até chegar ao ponto de estes dois dias de descanso não serem o bastante para repor o desgaste físico despendido em sua jornada de trabalho. Foram diagnosticadas, através de exames específicos, Tendinite bilateral do supra espinhoso e Síndrome do Túnel do Carpo, porém, o bancário afirma ter tido

também crises depressivas decorrentes do sentimento de inutilidade durante os afastamentos. Segundo relatos, o seu rendimento reduziu-se consideravelmente devido às fortes dores que o bancário sentia cada vez que era forçado a exercer atividades que anteriormente lhe causaram doenças relacionadas ao trabalho. Sendo assim, temeroso de uma retaliação, o bancário tornou-se membro do sindicato dos bancários da cidade. Orlando frequentemente recorre ao uso de anti-inflamatórios e analgésicos para o alívio das dores. Com a expectativa de que o banco respeite, ao regressar ao trabalho, as suas limitações e o resguarde dos movimentos repetitivos e o contato com o teclado do computador, o bancário espera alcançar a aposentadoria por tempo de trabalho.

Nono entrevistado: Rafael

Bancário, sexo masculino, 54 anos de idade, casado, possui quatro filhos e curso superior completo. Já somou 32 anos de banco na Caixa Econômica Federal. Rafael relata que os seus problemas de saúde foram inicialmente diagnosticados na coluna vertebral, através de uma inflamação entre as vértebras T12 e L1 e, posteriormente, passou a apresentar Síndrome do Túnel do Carpo, apresentando, inclusive, ruptura do tendão do supra espinhoso, além de um processo de artrose na articulação da clavícula. Os adoecimentos físicos culminaram em cinco afastamentos, sendo que a questão mental também acarretou um afastamento do trabalho. O bancário foi orientado pelo sindicato da categoria e emitiu a CAT, mas, importa referir, conseguiu que o nexo causal fosse reconhecido pelo INSS somente após anos de luta e espera. A dificuldade maior, por parte de Rafael, foi provar os acometimentos musculoesqueléticos na região dos ombros e coluna vertebral, tendo em vista que o bancário realizava atividades com grande sobrecarga física, como o diário de malotes e o abastecimento dos caixas automáticos. Para a realização do abastecimento, Rafael era obrigado a adotar postura agachada, com flexão de tronco e sobrecarga de peso, agravado pelo ritmo intenso que a atividade demandava, sobretudo pela pressão de se evitar que o funcionamento das máquinas fosse interrompido. A um ano de se aposentar por tempo de trabalho, o bancário tem expectativas e planos para a vida além do banco.

Décimo entrevistado: Antônia

Bancária, sexo feminino, 48 anos de idade e 26 anos de banco, casada, um filho e possui curso superior completo. Ingressou no banco BCN, em 1984, o qual, 16 anos depois, foi vendido para o Bradesco. Permaneceu 25 anos como caixa de banco. Em 1998, passou a sofrer de Hérnia

de disco e, em 2004, passou a apresentar dores intensas nos braços culminando no seu primeiro afastamento (totalizando quatro meses). Ao retornar ao trabalho, foi obrigada a se submeter aos mesmos riscos que lhe causaram o adoecimento físico. Se antes do seu afastamento havia cinco bancários na função de caixa, após o seu retorno ao trabalho havia apenas um funcionário para o mesmo atendimento. Antônia sofreu com novos processos de afastamento e com inúmeras perícias no INSS até ser encaminhada para o Programa de Reabilitação Profissional. Ao receber a notícia do seu retorno ao trabalho, desconhecendo a função que ocuparia, a bancária apresentou piora do seu quadro clínico e precisou ser amparada pelo marido até o INSS. O pavor de retornar para o mesmo ambiente de trabalho e o medo de ser demitida, após um ano de estabilidade, advinham da sua falta de preparação psicológica e física. Foi emitida a CAT e a equipe do INSS optou por encaminhá-la para a aposentadoria por invalidez. Confessa que sofreu com o preconceito dentro do ambiente de trabalho e que a aposentadoria não foi uma opção, e sim uma condição. Por coincidência, a bancária tinha sido entrevistada para a minha dissertação de mestrado e, vale constar, a bancária não apresentava, naquela época, nenhum tipo de adoecimento, e após cinco anos ocorreu o reencontro com a mesma num contexto de adoecimento que resultou na sua aposentadoria definitiva do trabalho por invalidez.

Décimo primeiro entrevistado: Catarina

Bancária de 38 anos de idade, sexo feminino, casada, possui um filho e tem curso superior completo. Com 28 anos de idade, ingressou no Banco HSBC como gerente de aquisição. Na ocasião da entrevista, a bancária encontrava-se afastada do trabalho devido ao seu adoecimento mental. Após a contratação de um determinado gerente como seu chefe imediato, a bancária passou a frequentemente sofrer com assédio moral, pressões exacerbadas e metas abusivas. Após oito meses suportando essa situação, a bancária foi afastada do trabalho, com diagnóstico de Depressão, para realizar tratamento psiquiátrico e farmacológico. Permaneceu três meses afastada pelo INSS, como doença comum, e foi liberada ao retorno ao trabalho pelo perito do INSS, mas, como o seu médico psiquiatra a considerou inapta para o trabalho, permaneceu mais oito meses afastada por conta própria, sem receber o benefício do INSS – e, ao mesmo tempo, deu entrada em ação judicial movida contra o INSS. Ao retornar ao trabalho, a bancária teve que enfrentar o seu chefe imediato, o mesmo que lhe causara sofrimento, além de ter que enfrentar os seus colegas de trabalho e o preconceito. Por determinação do gerente, a bancária foi impedida de retornar para o seu cargo e passou a desenvolver outras atividades dentro da agência. Temerosa com possíveis retaliações, a

bancária logo passou a ser dirigente sindical, o que dificultaria, assim, a sua demissão sem justa causa. Após cinco meses, a bancária foi considerada inapta por determinação do juiz, que emitiu a CAT e reintegrou o seu benefício, sendo novamente afastada do trabalho por oito meses. Encontra-se atualmente em acompanhamento médico e sob tratamento medicamentoso. Após a bancária se afastar, o gerente em questão estava sigilosamente sendo investigado pela polícia e foi acusado de estelionato e demitido da agência. Atualmente, a bancária aguarda o seu retorno para uma nova agência e nova gerência. Ela ainda faz planos para o futuro, dentre eles a sua saída do banco.

Décimo segundo entrevistado: Théo

Bancário, sexo masculino, 46 anos de idade, solteiro e possui curso superior completo. Há 25 anos, entrou para o Banco Bamerindus, atual HSBC, como escriturário, cargo que permaneceu por cinco anos, tendo sido promovido a caixa. Passou a apresentar dores e sensação de formigamento nos braços bilateralmente, e após cinco anos como Caixa, decidiu que, para retornar ao trabalho, seria necessária a automedicação. A sobrecarga do trabalho e os movimentos altamente repetitivos culminaram em LER/DORT e a pressão e cobrança abusiva por metas levaram a um Infarto bilateral das cavidades frontais, seguido de quadro clínico compatível a Síndrome do Pânico. Na tentativa de garantir o seu emprego, há 25 anos que o bancário tem adotado a estratégia de se automedicar e se afastar por menos de 15 dias. Na ocasião do Infarto, o bancário, na tentativa de burlar o afastamento pelo INSS, se afastou por 15 dias, voltou para o trabalho por um dia e se afastou mais 15 dias. Relata que tinha medo de dirigir e quando chegava à porta do banco, não conseguia entrar na agência para trabalhar e voltava para a casa. Sofreu também com episódios de assédio moral praticado por parte da gerência imediata. Atualmente, encontra-se sob efeito de medicamentos e acompanhamentos médicos pelo ortopedista e pelo neurologista, além de tratamento fisioterapêutico. E ainda permanece nesse processo contínuo de adoecimento, pequenos afastamentos e retorno ao trabalho. Théo confessa que só consegue encarar o banco devido ao efeito dos medicamentos. A vida do bancário, de apenas 46 anos de idade, depende do uso de oito medicamentos diários. O bancário tem a consciência de que não vai completar 35 anos de banco e teme a aposentadoria por invalidez.

Décimo terceiro entrevistado: Júlia

Bancária, sexo feminino, 50 anos de idade, divorciada e possui dois filhos. Ingressou no banco HSBC, seu primeiro emprego, aos 18 anos de idade, onde permaneceu 16 anos como caixa. Foi acometida por LER/DORT, e diagnosticadas as seguintes doenças: Síndrome do Túnel do Carpo, Epicondilite bilateral, Tenossinovite e problemas na coluna vertebral. Os adoecimentos culminaram em seu afastamento do trabalho por quatro anos consecutivos, tendo sido encaminhada, após esse período, ao Programa de Reabilitação Profissional e obrigada a retornar ao trabalho no banco. Confessa o temor quando retornou ao trabalho, sendo alocada no atendimento ao público "Posso Ajudar", atendimento de suporte junto aos caixas eletrônicos. Em um curto espaço de tempo, a bancária já estava sobrecarregada e ocupando quatro setores novamente: autoatendimento, atendimento no balcão, na recepção e na gerência, além do cumprimento de metas. A bancária passou ainda por sucessivos afastamentos curtos sendo que nenhum afastamento ficou caracterizado por doença do trabalho. Após mais quatro anos trabalhando, a bancária foi afastada definitivamente de suas funções e, novamente, tentaram a reencaminhar ao Programa de Reabilitação Profissional do INSS. Foi quando a bancária reivindicou e foi aposentada por invalidez. Júlia desabafa que o banco não está preparado para receber o seu funcionário adoecido e relembra a angústia e o medo que sentiu em todas as vezes que retornava ao trabalho.

Décimo quarto entrevistado: Melissa

Bancária, sexo feminino, 38 anos de idade, casada, formada em curso superior e possui um filho. Completou 11 anos de Banco do Brasil, exercendo a função de caixa. Com o passar do tempo, a bancária foi sendo submetida a constantes pressões, preconceitos e perseguições dentro da agência, apresentando, assim, sinais de esgotamento físico e psíquico. Os primeiros sinais foram perda de paciência, irritabilidade, insônia, angústia e, inclusive, vontade de viver. O trabalho e o contato com os clientes, se antes eram motivos de alegria, tornaram-se sofrimento. Melissa recorda que o mais difícil foi admitir que apresentava quadro de Depressão. Sofreu alguns episódios de assédio moral e acreditava que conseguiria superar o adoecimento psíquico sozinha, recusando os tratamentos convencionais. Até que a bancária engravidou e permaneceu sete meses afastada do trabalho no banco, somando a licença maternidade e as férias. Quando faltavam apenas 15 dias para o seu retorno ao trabalho, a bancária relata que passou a apresentar uma sensação de desespero e, ao passar na porta do banco, chegava a sentir uma dor física. Diante desse quadro, Melissa recorreu à assistência de um médico psiquiátrico

e, desde então, vem se submetendo ao acompanhamento médico e a tratamentos medicamentosos. Admite que só é possível enfrentar o trabalho no banco sob os efeitos dos remédios antidepressivos e ansiolíticos.

Décimo quinto entrevistado: Olívia

Bancária, sexo feminino, 48 anos de idade, casada e possui filhos, tendo cursado o Magistério. Sem condições físicas e psicológicas, a bancária insistiu em relatar a sua experiência apenas pelo contato telefônico. Com dificuldade, a bancária apresentava sinais claros de mal-estar ao proferir o seu depoimento. A mesma relata que trabalhou como bancária por 20 anos. Sua contratação foi em 1992 pelo Banco BEMGE, que, posteriormente, foi comprado pelo Banco Itaú, onde permaneceu até o ano de 2012. Ao longo de sua carreira, a bancária conquistou vários cargos e, por fim, ocupava o cargo de gerente de Pessoa Física, responsável pela captação de novos clientes e pela venda de produtos e de serviços. Em um relato angustiante, a bancária lembra que trabalhava muito e conseguia bater com sucesso suas metas individuais. Entretanto, a dificuldade maior era a sobrecarga de se assumir as metas coletivas, que eram redistribuídas quando os demais bancários não alcançavam os seus resultados. Recorda que trabalhava, principalmente, nos finais de semana e no período da noite na captação de potenciais novos clientes. Afirma ainda que era constantemente submetida a "chantagens" e a ameaças de transferências e, até mesmo, de demissão caso o seu desempenho não fosse satisfatório. Com relação à sua saúde, a bancária sofreu quatro episódios de Infarto do miocárdio, passou a apresentar Hipertensão Arterial Sistêmica e chegou a perder parcialmente sua visão. Necessita, ininterruptamente, de acompanhamento médico, fisioterapêutico e psicológico, além de tratamento medicamentoso. Atualmente, encontra-se aposentada por tempo de serviço. Após anos recusando mover uma ação judicial contra o banco, a bancária resolveu dar entrada na ação para requerer os seus direitos – a ação encontra-se em andamento. Tal decisão só foi aceita pela mesma mediante a emissão de uma procuração para que um terceiro a represente no andamento do processo, nas audiências e em possíveis embates contra o banco. A bancária afirma ainda não ter condições de o enfrentar, de não suportar o fato de adentrar em qualquer tipo de agência bancária, não consegue usar mais o computador ou enviar um simples e-mail e o aparelho telefônico só é utilizado através do recurso de viva-voz. Dias antes do contato telefônico realizado pela pesquisadora, a bancária tinha sofrido o que considerou "um golpe" por telefone: uma ligação dita do INSS, requerendo uma falsa confirmação de seus dados para atualização do sistema. A bancária, sem desconfiar, forneceu

os seus dados e os estelionatários roubaram parte do seu dinheiro em conta e fizeram um financiamento em seu nome. A bancária ainda passou pela humilhação de ter o seu nome no cadastro do SPC e SERASA.

A Tabela 05 apresenta, de forma descritiva, as principais características epidemiológicas e profissionais de cada bancário entrevistado.

Tabela 05 - Características dos entrevistados.

Identificação	Sexo [49]	Idade	Banco	Cargo	Tempo de banco	Situação	CAT [50]	PRP[51]	Tipo de Adoecimento
Bernardo	M	51	HSBC	Gerente de relacionamento de pessoa jurídica	31 anos	Demitido pela doença	Sim	Não	Físico
Eduardo	M	47	REAL	Supervisor de área interna	31 anos	Afastado	Sim	Sim	Físico e Mental
Alice	F	58	BB	Caixa	29 anos	Retorno	Não	Não	Mental
Lorenzo	M	53	CEF	Digitador (área interna)	28 anos	Afastado	Não	Não	Mental
Ana	F	55	CEF	Técnico Bancário Novo	25 anos	Retorno	Não	Não	Físico e Mental
Lucas	M	46	HSBC	Supervisor de serviços	25 anos	Processo de afastamento e retorno	Não	Não	Físico
Matheus	M	51	CEF	Gerente de relacionamento de pessoa jurídica	20 anos	Aposentado - invalidez	Sim	Não	Mental
Orlando	M	42	Santander	Caixa e Tesouraria	20 anos	Retorno	Não	Sim	Físico e Mental
Rafael	M	54	CEF	Caixa e Tesouraria	32,5 anos	Retorno	Sim	Não	Físico e Mental
Antônia	F	48	Bradesco	Caixa	26 anos	Aposentado - invalidez	Sim	Sim	Físico

[49] Sexo: M-Masculino; F-Feminino.
[50] CAT: Comunicação de Acidente de Trabalho.
[51] PRP: Programa de Reabilitação Profissional.

Catarina	F	38	HSBC	Gerente de aquisição	10 anos	Afastado	Sim	Não	Físico e Mental
Théo	M	46	HSBC	Caixa	25 anos	Afasta/ retorna	Não	Não	Físico e Mental
Júlia	F	50	HSBC	Caixa	26 anos	Aposentado – invalidez	Não	Sim	Físico
Melissa	F	38	BB	Caixa	11 anos	Retorno	Não	Não	Mental
Olívia	F	48	ITAÚ	Gerente de pessoa física	20 anos	Aposentado	Não	Não	Físico e Mental

3.2 Toda uma vida dentro do banco

A maioria dos entrevistados iniciou a carreira bancária ainda na juventude, como sua primeira oportunidade de emprego. Os bancários mais antigos encontraram uma atividade bancária essencialmente burocrática e de confiança técnica, rica na oferta de cargos desejados e sinônimo de garantia de bons salários e carreira para a vida toda. O trabalho bancário se diferenciava das demais atividades, o que lhe garantia determinado *status*, por ser executado em ambientes laborais considerados agradáveis, modernos e limpos, os quais, de certa forma, não exigiam força braçal, quando comparado às atividades fabris.

Para os bancários mais jovens, essa atividade profissional era encarada apenas como forma de ingresso no mercado de trabalho, a partir do qual tentavam "alavancar" outros objetivos profissionais. No entanto, são justamente esses jovens que vêm apresentando índices crescentes de adoecimento por doenças ocupacionais nesse setor. De uma situação considerada temporária, muitos tornam-se "marcados" por toda a sua trajetória profissional.

A maioria dos entrevistados afirmou que o trabalho bancário perdeu o seu *status* e sofreu uma redefinição de perfil à medida em que o empobrecimento das tarefas bancárias e a perda do valor atribuído ao ofício bancário ganharam força nestas funções laborais cotidianas. Como relembram alguns dos nossos entrevistados:

"Eu prestei o concurso, mas prestei para fazer a vontade dos meus pais porque na época trabalhar no Banco do Brasil... Nossa, era o máximo! Dei 'um puto' de um azar de passar em primeiro lugar, aquela coisa toda. Quando eu entrei no banco, o banco era uma entidade prestadora de serviços e o seu objetivo maior era o de ajudar as pessoas, o lucro vinha em segundo lugar, o lucro é necessário, mas vinha em segundo lugar. [...] *ele tinha como maior patrimônio o corpo funcional, valorizava muito o ser humano, sua equipe, o funcionário como pessoa, porque hoje virou só número.* [...] *Não é mais compatível com o que eu pensava, com o que eu tinha aprendido a amar e a respeitar dentro do banco.* [...] *Lá conheci um lado horroroso do ser humano que eu quero apagar"* (Alice).

"Cidade pequena... o banco era um emprego top! Eu tinha um irmão que trabalhava em Uberlândia no mesmo banco, trabalhava no banco Bamerindus. Na época, só tinha três pessoas que mandavam na cidade: o padre, o delegado e o gerente. Eram os três que mandavam na cidade, o gerente emprestava dinheiro, outro prendia e o outro salvava a alma.

Achei que era a melhor coisa, e na época era. Era muito respeitado, um status. Hoje, até o status acabou. Quando perguntam: "ah, o que você faz?" Ah, sou bancário. "Ah, coitado!" Hoje é um vendedor. Virou rotina isso: vender!" (Lucas).

"Toda vida eu falei que era o último lugar que eu gostaria de trabalhar, porque meu pai era bancário e teve uma época muito difícil, a gente se encontrava com ele apenas aos domingos. Então, essa época foi terrível, a gente nem se encontrava com ele. Ele chegava de madrugada, a gente estava dormindo, não se encontrava... e eu via aquele sofrimento, ele era caixa, de vez em quando fazia umas rifas para pagar diferença. E eu falava: 'Deus que me livre, nunca quero trabalhar em banco, nunca'. Aí, eu me casei, [...] *surgiu o concurso da Caixa, aí fica aquela coisa: 'ah, faz... é seguro, é concurso, tem estabilidade...' Colegas meus da faculdade já trabalhavam lá e eu acabei prestando o concurso.* [...] *Fiz a inscrição e esse concurso não saía, não saía e, inclusive, saiu uma notícia que eles iriam devolver o valor da inscrição – e eu torci para que isso acontecesse. Mas não teve jeito. Acabou que o concurso saiu e eu fiz... e acabei me classificando e fui chamada. Acho que o que tem que ser não tem jeito... Mas era a minha última opção de vida. Aquilo que eu via no meu pai, eu comprovei na pele"* (Ana).

"Eu tinha 22 anos quando eu entrei no banco. Foi o meu segundo emprego. Eu já tinha trabalhado de auxiliar de escritório por três anos e meio. [...] *Ah, o salário era melhor, e era mais interessante como carreira.* [...] *Eu acho que os cinco primeiros anos de banco são até interessantes... a gente gosta e quer abraçar a causa. Aí depois a gente começa a perceber os defeitos do banco. Antes, a gente só via as coisas boas. É então que você passa a perceber as coisas erradas dentro da agência, como quando os colegas que são mandados embora sem motivo, injustamente... aí você percebe que essa é a ótica do banqueiro. É lucro a qualquer custo! É lucratividade! Eles visam basicamente só isso. Nós somos peças ali dentro. Quebrou, substitui... coloca outro no lugar.* [...] *Não é fácil falar de algo que literalmente machuca"* (Orlando).

O sentimento de realização foi renegado também aos trabalhadores pertencentes a esse ambiente de trabalho "limpo". Os bancários passam a experimentar o distanciamento a partir do momento em que não há mais envolvimento e identificação com a sua vida profissional. É notório como o significado do trabalho também sofre um processo de redefinição durante as

constantes mutações do capitalismo. De formação moral e identificação profissional, o trabalho hoje se limita apenas a representar um instrumento com finalidade financeira.

Foi então possível constatar, nos depoimentos, a perda dos sentimentos de valorização e de reconhecimento por meio da realização das tarefas bancárias. Para os entrevistados, o trabalho representou o esvaziamento da identidade profissional e a perda do seu crescimento pessoal, sendo fonte dos descontentamentos que geraram os seus sofrimentos físicos e psíquicos.

Há, nos relatos, a frequência significativa das palavras "arrependimento" e "frustração" – por se dedicarem tanto tempo de suas vidas ao desempenho de suas atividades dentro do banco. A carreira bancária, considerada de futuro incerto, não assegurou aos bancários condições estáveis, e os descartou na metade ou no final de suas vidas produtivas sem quaisquer chances de retorno ao mercado de trabalho.

O trabalho no banco significou, para a maioria dos entrevistados, assumir, inconscientemente, várias perdas, como a do comprometimento nas rotinas e nos relacionamentos familiares, a falta de tempo para se dedicarem a outras atividades que traziam prazer e impactos negativos na vida pessoal. O sentimento de arrependimento assola, principalmente, os bancários que foram acometidos por alguma lesão decorrente do seu trabalho. Uma carreira de dedicação, sacrifícios e concessões, para no fim ter-se a sensação de 'que tudo foi em vão', como mostram os trechos a seguir:

"É... o dia que eu fui demitido do banco me deu um sentimento profundo porque durante trinta anos e meio eu me dediquei a uma empresa que depois, do nada, sem motivo, me mandou embora. Eu acho isso uma falha, não só do banco em si, mas do nosso país realmente. Eu acho que isso não deveria acontecer. Afinal, você tem um conhecimento, já tem aquela estrutura e sabe trabalhar naquele setor, você teve responsabilidade, você fez tudo para eles... você poderia ser até uma referência para um banco do porte que é o nosso, o HSBC. Então, realmente me deu um sentimento de frustração ao acreditar que o nosso país ainda tenha alguma coisa de bom para nos oferecer. Isso aí eu achei que tem que mudar, é muita política, principalmente, a trabalhista. Porque o trabalhador brasileiro tem que ter mais. A justiça não só de sancionar, porque não adianta nada você chegar lá e falar 'eu recebi 100 mil, 150 mil na justiça'. Você quer seu o emprego, você quer o seu trabalho, a sua dignidade, né? Então aquilo ali eu acho... essa frustração eu tive! [...] *Tive outra oportunidade de trabalhar no banco, mas não quis... além dos meus problemas de saúde, eu não quis enfrentar mais banco,*

e justamente devido a essa decepção que eu tive, porque eu realmente me decepcionei com o banco mesmo! [...] *Então, isso aí é a frustração de sair da forma que eu saí, porque não precisava disso. Porque todo mundo que me conhece sabe da minha dignidade, do meu caráter, e o banco sabia disso também, porque eles têm meus dados, tem tudo. E [o banco] não pensou duas vezes em me mandar embora; poderia ter me deixado aposentar e depois... 'pô, o cara trabalhou esse tempo todo aí', com o salário que eles estavam me pagando era um pingo d'água para eles, do tanto que eles ganham. Inclusive, eu sempre falava sobre isso com a minha esposa: que se eu saísse do banco, eu receberia o que eu tinha direito e nem acionar a justiça eu iria. E isso porquê? Porque eu já não precisaria, eu já estaria me aposentado, eu já estava com minha carreira... entendeu? Eu tenho tudo que eu preciso para ser feliz. Mas, por essa traição que eles fizeram comigo, eu realmente me senti na obrigação de entrar (na justiça) e, assim, tentar reparar os meus direitos. Não era o que eu queria, eu queria continuar. E não por dinheiro, mas sim para trabalhar! É você ter aquela profissão que você está há 30 anos... Se a gente está há trinta anos numa empresa e trabalha para ela e todo dia está vestindo a camisa, entendeu? Então, eu acho que não pode ser desse jeito, então eu acho que a demissão tem que ser por um motivo justo, então eu acho que a frustração ficou nisso aí mesmo. O tempo que eu trabalhei, o que eu fiz... ficou essa frustração mesmo, de não querer mais assumir carreira bancária"* (Bernardo).

"Eu comecei no banco com 18 anos. Foi o meu primeiro emprego. Fiquei lá sempre na mesma agência, entrei como caixa e trabalhei por 16 anos nesta função. [...] *Eu sentia dor o tempo inteiro. Acho que meus filhos cresceram com aquele semblante de mãe sentindo dor. Apesar de estar sempre rindo, brincando, mas eles sabiam que eu estava com dor"* (Júlia).

"Insatisfação e frustração. Eles não valorizam o funcionário. Foi um tempo perdido... não me valorizaram. E me empenhei tanto. Entrava às vezes às oito da manhã e saía às oito da noite. Tempo perdido! Chegava atrasado na faculdade, perdia prova de faculdade, perdia aula, vivia pedindo reposição. Quer dizer, vesti a camisa e não fui valorizado! Se eu voltasse no tempo eu faria diferente, não entraria nunca no banco!" (Théo).

"Quando eu entrei no banco eu tinha dezoito anos, meu primeiro e único emprego. Frustração e não ser valorizada. Eu sinto isso. Porque eu sempre procurei ser a melhor caixa, o que me colocassem para fazer... eu estava disponível ali para ajudar, para fazer... e na época

quando eu era mais jovem a chefia era machista, não promovia mulheres só promovia homens. Depois, eu casei, engravidei... parece que ficou pior ainda. Eu realmente, fiquei frustrada. Quando as pessoas me perguntavam: – 'ah o que você faz?'. Eu respondia: – 'ah, eu sou bancária.' – 'qual é a sua função?' – 'eu sou caixa.' – 'quanto tempo de banco?' – 'vinte e tantos anos.' O que fica parecendo? Você não desempenhou bem o seu papel, mas ao mesmo tempo você sabe que desempenhou. Se você está ali há vinte anos e não foi mandada embora é porque eu fazia bem. [...] *Mais jovem, eu tinha expectativa sempre que abria uma chance uma vaga eu ficava naquela ansiedade. Frustração! Eu acho que eu deveria, quando mais jovem, ter saído do banco e procurado algo melhor para mim. Porque eu acomodei e fiquei esperando o que não ia acontecer"* (Antônia).

"Eu não fui valorizada, a gente não é valorizada. Mesmo que você tenha uma promoção, se você para de produzir, eles querem mais, mais e mais. Se um mês você para de produzir, já não te olham bem. Então, não importa o que você fez. Você tem sempre que estar fazendo mais! Então não é uma empresa que valoriza o ser humano. É uma insatisfação! A palavra certa no geral. Eu não faria tudo de novo, teria feito outra coisa. Não teria entrado no banco" (Catarina).

"Eu sinto frustração por causa dessa questão da desvalorização. Com essa história da rotatividade dos chefes, a gente não faz uma história. Eu acho que tudo o que a gente viveu tem um valor, ou pelo menos, deveria ter. Então, cada um que vem não toma conhecimento do trabalho da gente. Quem é você? O que você fez? O que você faz? Eles te olham e fazem uma opinião de você superficial... então, é um pouco frustrante. Não tem um controle, de quantas vezes eu afastei por doença, quantas vezes eu fiz atestado isso ela tem, mas o histórico da minha vida profissional não existe. Isso é só meu" (Ana).

3.3 A vida além do banco

Ao final de cada entrevista, lhes foi levantada uma última questão, não menos importante (muito pelo contrário, talvez uma das mais significativas de todas), que abordava "a vida fora do banco". De tal forma a induzir o bancário à uma resposta livre, sem interrupções, com a oportunidade de respirar e de sonhar, talvez pela primeira vez, após um relato longo e sufocante.

"Eu tenho mil projetos... eu acho que vou começar a viver agora. Eu já faço um monte de coisas, bendita internet e bendito meu pai. Eu aprendi muito com o meu pai, assim, em termos de trabalhos manuais. Eu estou arrumando a minha casa, reformando, eu tinha pavor de eletricidade, tinha trauma, trauma não porque eu nunca tive nada, mas fobia, e o que fiz para melhorar isso? Eu estou fazendo um curso de eletricidade. E vou trocar toda a fiação daqui, porque a casa é enorme e está precisando de reformas. Eu já troquei as torneiras, os espelhos, as válvulas, eu troquei as descargas, o azulejo... estou fazendo essas coisas. Eu adoro artesanato, eu gosto de crochê, de bordado, flor de seda... eu adoro fazer tanta coisa" (Alice).

"[perspectivas para o futuro] Não tenho. Não tenho nada. A única coisa que eu quero é a aposentadoria. Depois eu vou pensar em alguma coisa... uma ONG, talvez. Mas não tenho nada!" (Lorenzo).

"Quero encarar a vida, a minha aposentadoria e ponto e acabou. Quero tocar a vida! Sabe o que eu acho? Eu falei para a minha esposa (minha esposa trabalha na prefeitura aqui de Uberaba): 'eu quero trabalhar nem que seja como motorista da prefeitura, desde que eu não fique parado'. Não quero parar não. Tem gente que estuda com 70 anos, e eu estou com 47 para 48 anos. Eu tenho as minhas lesões, as minhas dificuldades, as minhas limitações, mas eu não sou aleijado! Não sou aleijado! O que o banco e o INSS têm que entender é que para aquele serviço (no banco) eu não dou conta mais, eu não posso fazer" (Eduardo).

"Olha, eu quero me preparar para fora do banco. Eu penso em futuramente ser um profissional autônomo. Lógico que depois que eu aposentar eu não posso ficar quieto dentro de casa. Eu sou ligado na tomada, e antes de dormir eu preciso fazer algo. Eu quero ter projetos para mim. Eu posso trabalhar em casa, ou para uma empresa, afinal, sou formado em

economia. Minha esposa pensa em abrir alguma coisa, posso ser o contador dela. Vida fora do banco, SIM! O futuro é assim, você tem que ter várias portas. Eu já estou me preparando, com certeza. É como eu te fale: banco é aquilo, hoje você está na empresa e amanhã você não está mais" (Lucas).

"Aposentadoria? Teoricamente na metade de 2015, mas não penso muito nisso não. Eu tenho algumas possibilidades, ficar parado eu não vou. Continuar trabalhando também não quero. Eu penso em me divertir um pouco, eu gosto muito de viajar de moto. Eu tenho dois filhos que tem capacidade de empreender, se eles precisarem de consultoria, estamos aí. Mas todos os dias, não" (Rafael).

"[...] *trabalhar eu não posso mais, já que sou aposentada por invalidez. Negativo de trabalhar. Eu pensaria, eu gostaria, e as pessoas perguntam: 'você está nova, podia arrumar outra coisa'. Engraçado, por que ninguém fala assim: 'Nossa, você se aposentou, você pode viajar, aproveitar". Na verdade, eu me acomodei demais, nem atividade física pratico. A gente pensa que vai fazer um monte de coisa, mas se acomoda. Eu engordei, me acomodei. O bom de tudo foi o tempo que dedico para a minha filha. Eu a deixava na escola desde bebê; ainda com quatro meses. E foi assim durante 10 anos; eu nem almoçava com ela durante a semana... Agora, eu quero recuperar o tempo perdido, e estou presente na fase que ela está mais precisando que é a adolescência"* (Antônia).

"Eu penso em montar uma empresa, faço curso de maquiagem. Eu gosto de vendas. Eu pretendo sim ter uma loja de cosméticos" (Catarina).

"Eu penso, eu gosto muito da gastronomia. Tem um colega meu que vive me chamando para abrir um negócio nessa área. Mas, eu fico pensando: eu não dou conta nem de mexer um braço. Eu vou ter que colocar a mão na massa e eu não dou conta. Eu não posso fisicamente. Só consigo administrar" (Théo).

"Hoje, eu falo que a minha prioridade é a minha saúde. Tenho qualidade de vida, faço pilates e acupuntura. Pretendo cuidar dos meus dois velhinhos (pai e mãe) e dos meus filhos que já estão crescidos. Antes, no banco, você quer voltar para casa e se deitar. Costuma-se falar e é verdade: 'o emocional é pior do que o físico'. Você fica acabada, lá você lida o tempo

inteiro com pessoas vampiras, insatisfeitas com o banco, que te sugam, sugam a sua energia" (Júlia).

"Se Deus quiser, eu pretendo, como quando nas minhas férias, nem passar em frente à porta [do banco], se possível. Eu não estou desmerecendo não, eu dou muito valor ao meu trabalho, é uma vida ali dentro. Aprendi muita coisa e conheci pessoas. Esse sentimento é mais no sentido de não querer depender. Eu cumpri a minha missão ali dentro, eu tenho consciência de que eu sempre fiz o meu melhor. Se não saiu melhor é porque eu não tinha condição naquele momento de fazer melhor. Mas eu sou muito grata a tudo que eu conquistei graças a esse trabalho. Tudo! Manter a família, manter escola, fazer minhas filhas se formarem. Eu penso que o que a gente tem que passar, a gente passa" (Ana).

No próximo capítulo, trataremos dos resultados desta pesquisa sobre os adoecimentos e afastamentos do trabalho entre os trabalhadores bancários. A área da Saúde do Trabalhador requer uma consideração por parte dos estudiosos da área da saúde, uma vez que as transformações decorrentes do mundo do trabalho agravam a saúde dos trabalhadores. Tanto as doenças relacionadas ao trabalho quanto os afastamentos do emprego por motivos de saúde afetam a vida pessoal e profissional do trabalhador. Por isso, é de extrema relevância estabelecer uma reflexão sobre a saúde dos trabalhadores, em relação ao contexto e ao cenário das condições de trabalho nas instituições financeiras.

CAPÍTULO 4 - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

"Uma pessoa que não é bancária e passa a trabalhar no banco muda completamente. Ela sai do eixo" **(Catarina)**

Sempre que ocorre o debate sobre os temas saúde e trabalho, a questão dos bancários se destaca. No Brasil, até a década de 1980, as lesões por esforços repetitivos eram conhecidas como patologias que acometiam exclusivamente os bancários (digitadores) e, certamente, esses trabalhadores tiveram um papel fundamental no reconhecimento das LER/DORT como doenças relacionadas ao trabalho. Agora, mais do que nunca, estão à frente de outras categorias quando se trata do adoecimento mental.

A crise do capital, nas últimas décadas, trouxe alterações no mundo do trabalho no que diz respeito à organização, as condições e as relações de trabalho. A reestruturação produtiva, vivida pelo processo de acumulação flexível, desencadeou o desemprego estrutural, a precarização e a desregulamentação das relações de trabalho, a redução de postos de trabalho, a intensificação do ritmo laboral, o surgimento do trabalho polivalente, parcial, temporário, terceirizado e informal e impactou, de forma evidente, na objetividade e na subjetividade da classe trabalhadora. Não obstante, essas formas precárias e desumanizadas de trabalho, ampliadas pela sobrecarga e pela superexploração da força de trabalho, acarretaram no adoecimento físico e mental dos trabalhadores inseridos neste contexto.

O sistema financeiro é um setor em permanente transformação, resultante da introdução de novas tecnologias e da adaptação às constantes mudanças na política econômica. Com o fim do processo inflacionário no país, os bancos foram forçados a reduzir as taxas de juros e *spread*[52], e mudaram o seu foco de atuação no mercado. As agências bancárias passaram a priorizar a venda de serviços e de produtos para seus clientes, exigindo, assim, um novo perfil do profissional bancário. A estratégia adotada pelos bancos é sustentada pelo aumento das tarifas e, principalmente, pelo corte nos postos de trabalho, visando reduzir as despesas e melhorar o índice de eficiência. Ou seja, um bom índice é alcançado mediante a perda de empregos, o aumento da rentabilidade e a intensificação da pressão por produção e do assédio

[52] *Spread*: termo em inglês designado para margem. Comumente utilizado pelo sistema financeiro para se referir à diferença entre o que os bancos pagam na captação de recursos e o que eles cobram ao conceder um empréstimo para uma pessoa física ou jurídica.

moral para cumprimento de metas. Com base no sistema de gestão de resultados, os bancários são submetidos cada vez mais a metas abusivas impostas de cima para baixo. Sistema esse que faz com que, atualmente, todos os bancos garantam, com excedente, o custo das folhas de pagamento com a receita de serviços.

Com as novas formas de se trabalhar, vieram os novos modos de adoecimento, e o bancário passou a ser responsável não só pelo bom atendimento, mas também pela venda de seguros, de títulos, de cartões, de seguros e de previdências, alterando completamente a sua rotina de trabalho. As novas exigências da organização do trabalho impõem sobrecarga de atividades, pressão por resultados, longas jornadas, aumento de competitividade e ameaças de demissão. Se, por um lado, as condições do ambiente de trabalho têm impacto na saúde física dos bancários, desencadeando, dentre outras, as LER/DORT, por outro, a organização laboral prejudica cruelmente a saúde psíquica desses trabalhadores, provocando o adoecimento mental.

Acompanhando essas novas tendências, as mais recentes mobilizações sindicais defenderam – e vão continuar defendendo –, com maior destaque, a questão da saúde e da segurança da categoria bancária mediante a conquista de melhores condições de trabalho e, principalmente, combatendo a prática de assédio moral e pressão desmedida, consideradas atualmente, pelos próprios bancários, como as principais causas de adoecimento e afastamento do trabalho.

A partir das entrevistas realizadas foi possível encontrar indícios reveladores do processo de adoecimento e de afastamento do trabalho. Com base nos estudos relativos às mudanças e implicações nas condições de trabalho dos bancários, a análise dos dados obtidos, os quais corroboram com a tendência do setor financeiro do país, permitiu destacar algumas evidências que são, a seguir, apresentadas.

Os dados obtidos através dos depoimentos dos trabalhadores foram divididos por temas que foram analisados a partir da bibliografia selecionada. Em meio às inúmeras nuances das vastas experiências apresentadas, a pesquisa se direcionou para além das más condições de trabalho e os riscos existentes nos ambientes laborais, privilegiando, desta forma, o entendimento das mudanças qualitativas na vida dos bancários em processo de adoecimento e afastamento do trabalho.

São histórias de bancários que venderam sua saúde, sua alma, seu bem-estar e sua qualidade de vida para o banco. Histórias como as de uma atendente que foi retirada às pressas durante o expediente por não “raciocinar” mais no meio de um atendimento ao cliente; ou de um supervisor que busca o suicídio ao ser demitido com 31 anos de banco; ou até mesmo de

uma bancária que desmaia no estacionamento do banco ao se deparar com o seu gerente. São histórias de dor, pânico, medo, pressão, desespero, perseguição, preconceito e frustração. A intenção deste capítulo é a de fundamentar a questão do adoecimento e do afastamento do trabalho por motivos de saúde relacionados ao trabalho através das histórias de vida e de trabalho dos bancários entrevistados. Na apresentação dos recortes das entrevistas, buscou-se manter o tom de oralidade contida na fala dos entrevistados.

No seguimento do debate que foi apresentado de forma inicial, o presente capítulo propõe a construção de um diálogo proximal com as narrativas dos bancários adoecidos e afastados do trabalho. Os principais temas selecionados e abordados na sequência são: "O banco emburrece"; "Assédio moral: vivenciado ou presenciado"; "Processo de adoecimento e de afastamento"; "Programa de Reabilitação Profissional"; "Retornar ou não ao trabalho: uma opção ou uma condição?"[53]

[53] Tal seleção foi construída com cuidado e em contato com as narrativas. Importa ainda dizer que tais categorias não foram previamente definidas, e à medida que as entrevistas eram realizadas e posteriormente transcritas, as ideias ganharam uma certa autonomia e transgrediram os limites do âmbito profissional, direcionando-se para o discurso sobre vida e trabalho dos bancários entrevistados.

4.1 O banco emburrece

> Que sentido tem esse modo de trabalho, com referência ao desenvolvimento do homem? Com esta pergunta a teoria marxista abandona o "nível da economia política". [...] Longe de ser uma mera atividade econômica *(Erwerbstatigkeit)*, o trabalho é a "atividade existencial" do homem, sua 'atividade livre, consciente' – não um meio de conservação da sua vida (*Lebensmittel*), mas um meio de desenvolvimento da sua "natureza universal". [...] O homem é livre se "a natureza é trabalho seu e sua realidade", de modo que ele "a si mesmo se reconhece num mundo que ele mesmo construiu" (MARCUSE, 2004[54] *apud* FRANCO, 2011, p. 181).

As mudanças tecnológicas e organizacionais, trazidas pelas constantes ondas de inovação e de transformação no ambiente de trabalho, acarretaram não somente a perda do *savoir faire*[55] e a desqualificação profissional dos trabalhadores bancários, mas, principalmente, a limitação do pensamento, da criatividade e da capacidade desses trabalhadores. O tipo de atividade laborativa e suas características, associados à cultura organizacional que permeia o ambiente e as relações de trabalho, ceifam a liberdade de escolha profissional e pessoal dos bancários visando, assim, obter a adesão incondicional por parte desses. Como nos faz lembrar a bancária Alice, por meio do seu relato:

"O banco emburrece, ele embota totalmente o seu raciocínio, ele corta a sua criatividade, ele toma a sua liberdade. Eles te dão uma coisa para fazer e você não tem liberdade de criar em cima daquilo, de fazer de outro jeito diferente. Você não pode inovar. Para você inovar é uma 'burrocracia'; você tem que mandar 300 e-mails, tem que passar por dez. Vai e volta... nossa! Isso é terrível! Ele tolhe, ele emburrece totalmente (Alice).

Nesse contexto de mutações, as instituições financeiras foram obrigadas a rever suas estratégias, reorientando o foco de atuação para a venda de produtos de concessão de crédito/empréstimos, e para atingir tais objetivos, os bancos implantaram novas estratégias de gestão, como aponta Sznelwar (2011):

---

[54]MARCUSE, Herbert. Razão e revolução: Hegel e o advento da teoria social. 5.ed., São Paulo: Paz e Terra, 2004.
[55] *Savoir-faire*: termo em francês referente a saber fazer, ou *know how*, em inglês.

> Com o fim do processo inflacionário, os bancos no Brasil mudaram o foco e atuação e passaram a priorizar a venda de serviços para os clientes. O bancário não é responsável apenas por prestar um bom atendimento, ele tem de vender: seguro, capitalização, previdência, cartão de crédito. E precisa fazê-lo cada vez mais e mais, para cumprir metas abusivas impostas de cima para baixo com base em um sistema de gestão de resultados. Sistema que faz com que atualmente todos os bancos garantam, com sobras, o custo das folhas de pagamento com essa receita de serviços. Essa mudança de foco das instituições financeiras alterou completamente a profissão e a rotina do trabalho bancário, aumentando demais a pressão por resultados, a competição e o assédio moral (SZNELWAR, 2011, p. 9).

O discurso gerencial dos bancos está totalmente baseado em técnicas, procedimentos e processos voltados, exclusivamente, para as atividades de venda de produtos e de serviços, e para a captação de novos clientes, descartando, assim, o tempo livre para pensar e a liberdade para criar. A operacionalidade cotidiana baseada no trabalho permanente e ininterrupto emburrece, despersonaliza e desumaniza. É a repetição de tarefas diárias associada à constante exposição ao estresse laboral que causam o mal-estar, o desinteresse, o desânimo, a profunda insatisfação profissional, o isolamento, a tensão e a ansiedade. Como explica Braga (2009), "o trabalho é repetitivo, as tarefas são simplificadas e controladas minuto a minuto conforme a tradição taylorista, com um controle realizado por meio dos sistemas informáticos e cada vez mais intenso das atividades" (BRAGA, 2009, p. 68). O bancário Rafael, em sua entrevista, corrobora a questão acima apontada por Braga (2009):

"[...] as grandes corporações tentam fazer uma pirâmide bem definida. Tem os gestores diretos: diretoria e presidência, com um nível de comando. Depois, eles criam uma base de gestores intermediários muito bem treinados e esse pessoal quando sai do banco, geralmente consegue montar empresa e se dá bem. E o trabalho desses gestores é fazer a máquina andar, e para fazer a máquina girar é preciso das engrenagens (os bancários) para rodar, rodar, rodar até quebrar. Então, o que acontece é isso mesmo. E o que mais me preocupa é o caixa. Ele tem um tipo só de trabalho e faz aquilo todo dia. Sem contar que a qualquer momento pode ser substituído já que o nível de treinamento é baixo. Outro tipo de trabalho extremamente perigoso é o de agente de conformidade, que é conferir tudo que o pessoal da agência faz [...] *O risco é enorme, é muito grande"* (Rafael).

Portanto, o patrimônio humano é submetido a um processo contínuo de redefinição de perfil, e até de extinção, enquanto categoria. E se configura, nos dias atuais, como "bancário-vendedor", altamente capacitado para atender integralmente aos seus clientes, atingindo a excelência e atuando de forma individualizada ao cumprir as metas impostas sobre vendas de títulos, seguros, aplicações e demais produtos e serviços bancários. Sznelwar (2011) também corrobora com essa questão:

> Trata-se de uma profissão tradicional que sofreu nos últimos anos uma profunda transformação, com a introdução de novas ferramentas de produção e, sobretudo, com a integração de conceitos fortemente influenciados por visões mecanicistas e funcionalistas do trabalho. Essas concepções são herdeiras do taylorismo e do fordismo, que influenciaram fortemente a produção industrial e trouxeram consequências significativas para a sociedade do século XX. Dentre elas, destacam-se as ideias de que se pode basear a produção em tarefas fragmentadas, onde o principal é agir em conformidade com procedimentos baseados numa perspectiva onde tudo pode ser previsto, e, sobretudo, de que se pode controlar de modo imparcial as ações dos trabalhadores (SZNELWAR, 2011, p. 15-16).

As novas gestões empresariais e formas organizacionais, baseadas na ideologia contemporânea, reduzem o trabalhador enquanto ser produtivo e criativo à "coisa-mercadoria específica", forçando-o a trabalhar sob a imposição de modos operatórios e *scripts*, possibilitando, assim, o crescente controle sobre o trabalho dominado. "A dominação está inscrita na relação do trabalhador com o ato da produção, está inscrita e materializada no processo de trabalho" (FRANCO, 2011, p. 182). A flexibilização do trabalho trouxe um processo de mudanças nos discursos e instrumentos de controle sobre o trabalho, confinando o trabalhador dentro dos limites da organização empresarial através de ameaças, violência psicológica e da manipulação do medo diante da descartabilidade das pessoas no mundo do trabalho (FRANCO, 2011). Quem também parte deste entendimento, é Braga (2009), já citado, ao afirmar que "com isso, tal processo tornou-se, também, um processo de separação entre trabalho e conhecimento, entre o fazer e o saber, entre concepção e execução" (BRAGA, 2009, p. 95). O caso de Lucas, supervisor de serviços do HSBC, ilustra o impacto que este processo de degradação intelectual tem na vida cotidiana do profissional bancário:

"Então, eu só sei fazer isso! Eu só sei trabalhar em banco! Não sabia fazer outra coisa. E mesmo com 25 anos dentro de uma empresa, não tem como fazer outro trabalho, outro serviço. Mas foi difícil, foi difícil! Muitos impactos, muitas coisas na cabeça, para suportar, para aguentar, medo de ser mandado embora, medo de perder o emprego" (Lucas).

Em decorrência das mudanças organizacionais no universo bancário a expropriação do saber foi uma das principais consequências apontadas não só pelas referências que tratam dessa temática, mas também pelos relatos dos entrevistados. Desde a implantação dos princípios tayloristas a atividade bancária vive um intenso processo de "desencantamento do antigo *métier"*[56]. A expropriação do saber bancário é observada ao traçar um comparativo entre os bancos do passado, representados pelo ofício que exigia inteligência e conhecimentos específicos de contabilidade e a tendência, marcada pela incorporação de máquinas automáticas e subtração dos conhecimentos, saberes e habilidades dos bancários, encarregados pela execução de novas tarefas empobrecidas. As atividades passaram a ter conteúdo desvalorizado e considerado sem criatividade, conforme explica Braga (2009):

> [...] A taylorização da atividade [...] consiste nisso: aprisionar a força espiritual do trabalho – e seus conhecimentos práticos – em uma rotina marcada pela interação do trabalho com as tecnologias informacionais, assim como pela coordenação informacional entre serviços. Por meio da pressão oriunda do fluxo informacional, o trabalho [...] torna-se, finalmente, objeto de uma regulação tecnológica centralizada pelo regime de mobilização permanente da força de trabalho. A base técnica unificada proporciona a oportunidade de a empresa fixar "cientificamente" os ritmos produtivos por meio da procedimentalização e consequente degradação da atividade e das condições de trabalho [...] A intensificação dos ritmos e o aumento do controle pelos supervisores e coordenadores apenas coroam esse processo (BRAGA, 2009, p. 72).

Tal questão também foi revelada no depoimento do bancário Orlando:

[56] *Métier*: palavra francesa utilizada para designar profissão, ofício.

"Outro episódio que me marcou e nesse dia eu senti frustração total: eu trabalhei numa agência dentro da Uniube e eu conheci um rapaz, muito gente boa, aqui da nossa região. E ele fez a faculdade, ele saiu e fez a pós-graduação dele e ele voltou como professor. Aí no dia que ele entrou na faculdade, ele me cumprimentou, e eu percebi que ele não teve em momento algum intenção de fazer um comentário maldoso, mas ele me disse: 'Oh, você está aqui AINDA?' Esse AINDA me matou. Eu cheguei em casa e fui refletir, ele era aluno e eu já era bancário, ele saiu e voltou como professor e eu estou como caixa de banco até hoje. Eu fiquei quase um mês pensando nesse negócio. [...] *Porque, para ser bancário, você pode pegar uma pessoa analfabeta e você a treina e ela vira caixa de banco, ou seja, qualquer pode. Pode ser um macaquinho que você treina e ele vira caixa de banco. A gente não precisa raciocinar muito não... é sempre a mesma coisa. É uma rotina, você tem vinte coisas que você tem que memorizar e acabou. Nos limita muito!"* (Orlando).

São verdadeiros sistemas sociais baseados na lógica de mercado, no lucro, na exacerbação da competitividade e do individualismo, na busca pela excelência (perfeição e superioridade) e, principalmente, na gestão pelo medo (FRANCO, 2011). A retórica empresarial, ao mesmo tempo em que é disfarçada através da sutileza dos modos de dominação (treinamentos, discursos, missões e valores, expressões ocultas da relação capital/trabalho) é também descortinada através do poder de subordinação e imposição de paradigmas em que a única escolha que lhe resta é aderir ou ser excluído (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010). Os principais paradigmas apontados como responsáveis por fomentar esse processo de precarização do trabalho e de dissolução do trabalho como meio de vida e dignidade humana foram a competitividade maximizada; a supervalorização da flexibilidade; a mudança e a inovação continuadas; e o paradigma da rapidez. Maurício S. de Sousa complementa essa questão:

"Acontece isso mesmo, a gente fica bem escravo do banco. A gente dedica a vida lá, e para poder trabalhar bem no banco, você tem que se qualificar buscando aquela área. Então, você vai especializando. O cara fica especialista na área bancária, na área financeira. Depois de 27 anos de banco, é mandado embora, e o comércio não quer esse bancário, pode até querer como um apontador de mestre de obras, com salário baixo, como um vigilante, porteiro. Assim, perdemos o salário, perdemos o padrão de vida... O psicológico dele fica abalado, ele era

gerente do banco dele e agora vai ser porteiro do prédio. Realmente, emburrece" (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

A perda da razão social do trabalho tem como consequência a perda do sentido do trabalho para os indivíduos que o realizam. O mundo atual do trabalho revela o distanciamento crescente entre as práticas organizacionais e os direitos trabalhistas conquistados e torna-se, indiscutivelmente, um meio de sofrimento e de adoecimento dos trabalhadores. Na medida em que se desrespeita e que se ignora os limites e a variabilidade das características fisiológicas e mentais do trabalhador, evidencia-se a forma profundamente perversa desse princípio da excelência na performance do trabalho. Os tempos sociais, que se referem aos ritmos, à intensidade, aos regimes de turnos, à hora extra, ao banco de horas etc, são um exemplo importante a assinalar. Franco; Druck; Seligmann-Silva (2010), amplamente citados nesta investigação, explicam que se "encontram em contradição com os biorritmos dos indivíduos, gerando acidentes e adoecimentos, destacando-se, internacionalmente, o crescimento de dois grupos de patologias – o das LER/DORT e o dos transtornos mentais" (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 232). Sznelwar (2011) vai ao encontro do ponto de vista defendido pelos autores acima citados, uma vez que

> [...] antes de serem problemas de saúde, as conhecidas LER/Dort e, cada vez mais, os distúrbios psíquicos, são consequências, de como o trabalho e o trabalhador são encarados pelas diferentes instâncias que têm poder de decisão nas empresas. Essa é a origem do problema. Tratar o trabalho como algo simples, que pode ser definido com base em procedimentos rígidos, abre o caminho para que ele seja menosprezado e, sobretudo, considerado algo que não releva da dinâmica da vida, mas da frieza dos procedimentos e do funcionamento das máquinas. Quando o trabalho não é visto como algo vivo, as pessoas são consideradas como coisas, num processo de reificação do trabalhador (SZNELWAR, 2011, p. 14).

O depoimento de Antônia, certamente, vai ao encontro a essa questão:

"Exatamente! Eu acho que é uma fraqueza nossa. Porque se a gente aprendeu, chegou no banco até onde chegou... se a gente fosse para uma outra empresa, a gente também chegaria. Nós temos capacidade. 'É acomodação! Ah você tem um plano de saúde, tem ticket,

muitas vezes o salário nem interessa; largar isso aqui e arriscar'? Arriscar até para ganhar mais. O tempo vai passando, você já tem uma certa idade e o mercado de trabalho já não te aceita" (Antônia).

Os autores Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) estudam as dimensões da precarização do mundo real do trabalho destacando a que se refere à organização e às condições de trabalho, e ainda relacionam a precarização do trabalho com a impossibilidade de identificação e de construção de si mesmo, tornando mais complexa a alienação e o estranhamento do trabalho:

> A segunda dimensão concerne à organização e às condições de trabalho que, em todos os setores de atividades, têm se caracterizado pelas metas inalcançáveis e pelo ritmo intenso de trabalho favorecidos pelo patamar tecnológico da microeletrônica. A forte pressão de tempo somada à intensificação do controle ou da instrumentalização do medo à demissão conduzem à intensificação do trabalho. O aumento da competitividade também contribui para esta intensificação, além de [...] acarretar ressonâncias negativas para a sociabilidade e para a saúde mental (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 231).

A bancária Catarina deixa explícita essa questão em seu depoimento:

"Banco é o seguinte: eles trabalham na mente do funcionário que ali é o melhor lugar para se trabalhar, que se ele não estiver ali, ele vai ficar mal fora. E na verdade não é assim... não é a única opção. E não é tanto dinheiro assim que se ganha no banco, o tanto que você gasta com terapia e remédio, ou médico, porque você começa a ter gastrite e um monte de coisa" (Catarina).

Depreende-se dos depoimentos dos entrevistados que a atividade bancária está distante de ser uma fonte de realização e de construção da identidade ocupacional e se revela como uma fonte geradora de sofrimentos e adoecimentos, como reforça Marx (1983):

> Primeiro: que o trabalho é exterior ao trabalhador [...] não pertence à sua essência... que, portanto, ele não se afirma, mas se nega em seu trabalho [...],

> mas mortifica a sua physis e arruína a sua mente. [...] O seu trabalho não é, portanto, voluntário, mas compulsório, trabalho forçado. Por conseguinte, não é a satisfação de uma necessidade [necessidade lógica e (ou) ontológica], mas somente um meio para satisfazer necessidades fora dele. A sua alienidade emerge com pureza no fato de que, tão logo não exista coerção física ou outra qualquer, se foge do trabalho como de uma peste. [...] // trabalho // não é seu próprio [...] nele não se pertence a si mesmo, mas a um outro [...] Pertence a um outro, é a perda de si mesmo. (MARX, 1983, p.152-153).

4.2 Assédio moral: vivenciado ou presenciado

> A violência é um velho diabo. Ela representa o cerne essencial da relação-capital ou relação de Poder. A violência é o próprio modo de ser do capital como sociometabolismo estranhado, onde propriedade privada – divisão hierárquica do trabalho – são determinações reflexivas. O capital engendra e engendrou historicamente um rol de violências (no plural) que compõem o quadro das opressões cotidianas e dominação social de classe (ALVES, 2015)

Embora o fenômeno do assédio moral seja, infelizmente, tão antigo quanto o próprio trabalho (HELOANI, 2004), o tema vem despertando maior interesse e discussão nos últimos anos devido ao aumento frequente e significativo da identificação e da denúncia de situações cada vez mais constrangedoras no ambiente de trabalho (JACOBY, *et al.*, 2009). O debate sobre o assédio moral é notório na categoria bancária e o entendimento dos trabalhadores acerca desta realidade é de que a prática do assédio moral está relacionada à reestruturação produtiva do setor. Os modos de gestão atuais dão cada vez menos espaços para os bancários escaparem dessa linha de montagem.

"[...] *atualmente, eu estou afastada devido ao assédio moral de um dos titulares da agência. O assédio moral, a pressão, a forma de tratar... Na verdade, o meu superior imediato na época é doente, doido. Ele te tratava bem, tratava todo mundo bem na frente de todo mundo, mas por trás ele ia fazendo as coisas escondido. Te tratava mal diretamente, mas não fazia só comigo não. Ele agia diferente do assédio moral comum: na frente de todo mundo ele me*

elogiava, era educado: 'Nossa você é o máximo, não consigo ficar sem você'. E, para mim, ele agia diferente. E usando a política da boa vizinhança, eu tentava contornar e ter um bom relacionamento, mas não deu. E daí a gente começou mesmo a brigar, ele falava mal dos outros colegas, humilhava... eu ficava sabendo, ia discutir com ele e acabava piorando a situação. Quanto mais eu discutia com ele, mais ele falava na frente dos outros que eu era o máximo. Já o pessoal da área de atendimento, ele humilhava mesmo e não estava nem aí. E com o passar do tempo, ele humilhava quem simplesmente não produzia. Ele fazia algumas brincadeiras, até a máscara dele cair. Quando ele chegou nisso, eu já estava afastada. Se brincar, eu tinha avançado no pescoço dele. [...] *E eu não entendia a razão de ele ter me deixado daquele jeito. Ele me abalava muito! Na verdade, a minha depressão foi fruto da raiva que eu sentia dele, um ódio que eu não consegui resolver sozinha. Como ele me causava todos aqueles sentimentos? O certo seria eu voltar e enfrentar, eu descobri isso na terapia também"* (Catarina).

Os episódios de assédio moral dentro das agências bancárias são, ao meu ver, uma afronta a dignidade humana e são reconhecidos como

> [...] a repetição de comportamentos inadequados, diretos ou indiretos, verbais, físicos ou de outra ordem, conduzidos por uma ou mais pessoas contra um outro ou outros, no local de trabalho e/ou no exercício de sua função, que podem ser razoavelmente percebidos como prejudicando os direitos individuais de dignidade no trabalho (HSA, 2001[57] apud MACIEL, *et al.*, 2007).

Depreende-se, por conseguinte, que esse problema também é agravado pelas constantes mudanças no contexto do trabalho e pode ser relacionado às condições de trabalho responsáveis pelo estresse, pressão por produção, gerenciamento do trabalho através de metas abusivas, entre outros aspectos. As relações autoritárias são caracterizadas por práticas cruéis e abusivas dentro das agências. Alves (2015), amplamente citado neste estudo, reforça que:

> Na verdade, nas condições do capitalismo manipulatório onde viceja o espírito do toyotismo, o assédio moral tornou-se o próprio metabolismo social. A

[57] Health and Safety Authority. *Dignity at work - The challenge of workplace bullying* (Report of the Taskforce on the Prevention of Workplace Bullying). Dublin, UK: The Stationary Office. 2001.

> violência implícita permeia não apenas locais de trabalho, mas relações sociais cotidianas, onde o outro-como-próximo torna-se apenas meio para nossas satisfações egoístas (ALVES, 2015).

O relato abaixo da bancária Ana denuncia a violência que sofreu:

"[...] *a gente sofre, porque vai engolindo, vai interiorizando e explode por dentro. Quando foi em 2003, a gente estava com um gerente aqui que era muito complicado, a ponto de, quando você está digitando, trabalhando, ele de repente estava do seu lado, olhando o que você estava fazendo, vigiando. Se ele chegasse e a gente tivesse conversando, às vezes consultando, pegando orientações com algum gerente, ele falava: 'Virou festa isso aqui, agora?' Então, ele era muito complicado. E nesta época, eu tinha função, parece que eu sentia que ele me cobrava muito aquilo, e eu achava que ele me perseguia.* [...] *Só para citar um exemplo: se ele chegasse na sala do autoatendimento e tivesse uma lâmpada queimada, ele me dava uma bronca, se o terminal parasse de funcionar, nossa, ele fazia um cavalo de batalha... autoritário. Era muito complicado! Eu abaixava a cabeça e fazia, mas sofria muito com aquilo. E eu não tive problemas maiores porque eu não contestava, eu engolia tudo. Ele pegava demais no meu pé, demais da conta. Então, teve um dia, acho que foi em setembro, era uma sexta feira, a gente ia ter uma reunião às 16 horas, a agência fecha às 15, né?! E eu ficava ali, finalizando um trabalho, ajudando quem estava na sala de autoatendimento, porque as meninas do 'Posso Ajudar' iam-se embora e eu ajudava os clientes que ainda estavam dentro das agências. Eu ficava por ali ajudando. Nesse dia, eu estava lá ajudando clientes, e o comprovante ou o extrato, não me lembro bem, travou e não saiu. Eu entrei na agência para pegar as chaves, na tentativa de arrumar isso, e quando eu entrei para buscar essa chave, ele vinha em minha direção e me disse: 'Oh, vê se faz alguma coisa!' Sabe eu tomei até um susto... são quatro horas da tarde, a agência já fechou tem mais de uma hora... e eu estou ainda atendendo cliente e ele manda eu fazer alguma coisa? Quer dizer: 'você não fez nada até agora, vê se faz alguma coisa...' Aquilo me pareceu um soco no estômago. Fiquei muito chateada, porque já vinha acumulando, e o cesto já estava cheio. Aí, terminei de atender os clientes, mas com um nó na garganta, e quando eu terminei, fui correndo para o banheiro e chorei, porque eu precisava desabafar de alguma forma. Com ele não iria ser, porque não é o meu jeito... e depois ainda participei da reunião. Alguns colegas até que me perguntaram se eu estava chorando. Fiquei na tal de reunião com ele (gerente) lá..."* (Ana).

As condutas negativas baseadas em cenas de humilhação, perseguição, discriminação e maus tratos, associadas às práticas de metas abusivas, foram apontadas pelos bancários entrevistados como a principal causa de desgaste mental e de adoecimento no ambiente de trabalho. Segundo pesquisa realizada com 818 bancários, pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região em 2011, 42% afirmam que já foram vítimas de assédio moral. Já em nível nacional, o problema atinge 66% dos bancários, a partir dos dados obtidos em pesquisa realizada em 2011 pela Contraf-CUT com 27.644 trabalhadores bancários (BRUNO, 2011a).

Na opinião desses trabalhadores, a prática de tal ato predatório está intimamente relacionada à cobrança excessiva de metas, sendo que os resultados são impostos de cima para baixo, desconsiderando, assim, o número de bancários envolvidos, o perfil socioeconômico da região, além de impedir a participação dos trabalhadores no estabelecimento das metas. Metade dos 42% dos bancários que já foram vítimas de assédio moral aponta que não há nenhum tipo de reconhecimento dos esforços despendidos, por parte do banco, para se "bater as metas", apenas cobranças exageradas (BRUNO, 2011a). Ainda de acordo com essa pesquisa, foi apontado que as metas, segundo 65% dos bancários, não representam o principal problema, e sim a pressão excessiva para a superação das mesmas. Por exemplo: 63% dos gerentes declaram sofrer pressão abusiva para "bater as metas". E a dificuldade em atingir as metas, na perspectiva dos entrevistados, se acentua devido ao fato de que as vendas não são propostas para atender às necessidades dos clientes, mas para satisfazer aos interesses do banco. Vale ressaltar que esse problema é vivido tanto pelos bancários dos bancos privados como os dos bancos públicos. Atualmente, o assédio moral e a cobrança abusiva para o cumprimento de metas atingem toda a categoria bancária (SÃO PAULO, 2011). A consequência mais evidente deste clima instável de competição para se alcançar metas cada mais impossíveis, como novamente explica Bruno (2011), é o clima de rivalidade entre os trabalhadores, transformando-os em "rivais, adversários. A solidariedade que norteava as relações de trabalho acabou e deu lugar ao isolamento. O sofrimento tornou-se silencioso e banalizado. A quem sucumbir, resta a imagem de que fracassou" (BRUNO, 2011c, p. 23). Por essa lógica, Maurício S. de Sousa complementa:

"A pressão é tão grande que a bancária precisou se afastar do banco; ela chorava e passava mal mesmo. Passou por médicos, psiquiatras... Aí, passou um tempo e o psiquiatra pediu para ela ir voltando aos poucos para o banco. E se ela conseguisse, ele (médico) daria alta para ela. Ela seguiu o conselho do médico e foi lá no banco Itaú. Estacionou o carro no estacionamento do banco e na hora que ela desceu do carro, fechou a porta, trancou o carro

e, quando ela viu o gerente dela, desmaiou na hora, no meio do estacionamento. O próprio gerente viu e ele mesmo a socorreu. Olha que loucura! A moça teve esta reação só de ver o gerente do lado de fora, nem estava dentro do ambiente de trabalho. Olha a que grau chega a psique humana, o estresse, a loucura é tão grande! Ela não estava no ambiente de trabalho, não estava sob as ordens dele mais, mas só de o ver, desabou no chão" (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

Além do estabelecimento de metas abusivas e das cobranças e pressões, os bancários entrevistados relataram o sofrimento quando são submetidos às frequentes avaliações, individuais e/ou coletivas, de desempenho profissional. Segundo a pesquisa "O Impacto da organização e do ambiente de trabalho bancário na saúde física e mental da categoria", do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região (2011), a forma de assédio moral mais temida pelos bancários, provavelmente por ser a mais usual, é a exposição das dificuldades do bancário para todo mundo ouvir, ou seja, o medo da exposição pública através de ridicularizações, comparações ou até mesmo divulgação de *rankings* (SÃO PAULO, 2011). Como contextualizam os bancários entrevistados Catarina e Théo:

"Nós temos uma avaliação semestral. No meio do ano, é feita uma parcial e no final do ano, uma de fechamento anual. Dependendo da sua nota, você ganha uma premiação a mais. Teve uma colega minha (já não trabalha mais no banco) que passou mal durante a sua avaliação, caiu a pressão. O gerente a chamou numa salinha fechada, pequena e quente, que mal cabiam os dois, tipo um almoxarifado, e acabou com ela durante a avaliação. Ninguém queria ser avaliado naquele ambiente" (Catarina).

"Eu tive problema sim com o meu superior. Ele prejudicou não só o meu psicológico, mas também o de muitos outros colegas lá no banco. Ele atacava muito o psicológico. Eu sofri muito assédio psicológico. Ele me chamava e falava assim: 'nossa, hoje você está como uma moita'. Quer dizer, moita? Por quê? Aí eu ficava pensando o dia inteiro em com ele (gerente) fazia isso o tempo todo, jogava esse tipo de coisa e saía. Fazia umas brincadeirinhas, umas piadinhas que eu não gostava! A moita era para dizer que eu estava parado, que eu não estou produzindo. Uma série de coisas que mexia com a cabeça da gente. Isso contribuía para que eu ficasse cada vez mais depressivo. Ele (gerente) chegava para o meu colega e falava que eu não tinha feito nada naquele dia, que eu era ruim de serviço. Acabou com o meu psicológico!

Não só o meu, mas o da agência inteira. E a cabeça é muito importante no trabalho, até o rendimento cai... caiu tudo! Atrapalhou a minha vida pessoal e a minha vida profissional. Todos nós na agência fomos assediados. Ele me abraçava e tirava toda a minha energia, eu ficava me sentindo ruim o dia inteiro. Ele tinha uma força que sugava toda a energia. Ele já me deixou muitas noites sem dormir, por causa das palavras dele de assédio, das piadinhas de mau gosto que afetavam o meu psicológico, a minha moral. Esse gerente chegava e falava: 'Eu gosto muito de você, gosto demais de você!' Ele falava bem na sua frente, depois ele desmentia tudo. Eu não acreditava em nenhuma palavra que ele dizia. Era falso! Essas avaliações me matavam! Por quê? Ele (gerente) colocava em cima da mesa as notas 1,2,3,4 e 5, sendo que a nota 1 era boa e a 5 era péssima. Aí ele falava para mim: 'hum, eu acho que você está merecendo uma nota 5. Eu vou te dar 5'. Ele fazia um jogo psicológico. Todos os funcionários davam notas para cada funcionário, em sigilo. Só que depois ele colocava as notas em envelopes e todos tinham acesso. Aí começou aquele transtorno. Eu passei a saber a nota que todo mundo tinha me dado. Isso acabou com o psicológico de todo mundo, tornou-se um conflito interno. Às vezes, quem eu imaginava que me daria uma nota ruim, não me deu. E o contrário também acontecia: quem eu achava que era meu amigo, tinha me dado uma nota péssima. Eu pensava: confiar em quem? O cara era o 'O', é o tipo de pessoa que você reza para nunca conhecer, nunca cruzar o seu caminho" (Théo).

Outra questão que torna o assédio moral ainda mais complexo dentro do ambiente das agências bancárias é a prática de legitimação dessa violência por meio de normas e de valores organizacionais típicas do trabalho bancário, mesmo diante de situações que causam a degradação do ambiente de trabalho de forma reiterada e repetitiva, como demonstram os relatos dos entrevistados. São procedimentos organizacionais que, ao longo dos anos, passaram por um processo de naturalização, como "cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas – como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou prática de corrupção pela empresa" (BRASIL, 2013, p. 13). A própria política de "gratificação-sanção", largamente praticada no tipo de gestão bancária, na qual o bancário que atinge as metas é exaltado, enquanto o outro que não apresentou produtividade satisfatória é sistematicamente hostilizado, caracteriza o assédio moral organizacional. Principalmente por uma questão de gestão, o bancário que não conseguiu atingir as suas metas inatingíveis prejudica a participação dos

lucros dos demais bancários e isso é, cruelmente, noticiado e divulgado para toda a agência (BRASIL, 2013).

A história de Olívia, relatada por mim na sequência, comprova esta prática. Em um relato sofrido, a entrevistada relembra que trabalhava muito e conseguia bater com sucesso as suas metas individuais. Mas havia um problema: ela sempre acabava sobrecarregada com as metas coletivas as quais era obrigada a assumir. Recorda-se que trabalhava principalmente aos finais de semana e à noite na captação de potenciais novos clientes, chegando a buscar nos canaviais, na área rural da cidade e nos prostíbulos localizados na periferia. Destaca a chantagem emocional sob a qual trabalhava, alegando que o banco Itaú a pressionava e a ameaçava de transferência ou de demissão caso as suas metas não fossem alcançadas. Em uma busca desenfreada e num ritmo de trabalho intenso, a bancária passou a sofrer de adoecimentos físicos e mentais decorrentes do trabalho bancário. "Aí começou o meu inferno! Vivia com medo de ser transferida ou demitida", relembra a bancária entrevistada. Alves (2015) explica como se dá a construção deste contexto de opressão.

> Na medida em que possui um caráter sistêmico, ele diz respeito à própria lógica organizacional (e social) da exploração da força de trabalho e do trabalho vivo. A degradação da personalidade humana torna-se um meio para a satisfação de *personas* do capital que visam com isso, obviamente, não apenas satisfazer idiossincrasias de chefias (ou colegas de trabalho) perversas, mas cumprir objetivos de gestão do negócio. O assédio moral torna-se horizontal – entre colegas de trabalho – porque tornou-se efetivamente assédio moral sistêmico, ideologia dominante do sociometabolismo do capital (ALVES, 2015).

O relato de Alice também denuncia essas questões:

"Só que tem metas e metas absurdas! Absurdas! Não dá para cumprir e é um saco sem fundo. Eles estabelecem uma meta para esse semestre e, quando você a cumpre, geralmente, o pessoal se esforça tanto que eles conseguem cumprir antes do prazo porque a pressão dentro do banco, de gerente para baixo é de deixar você pirado. Aí a administração acima já bota uma meta maior e, de repente, você não tem mais para quem oferecer empréstimo, cheque especial, cartão de crédito. Satura o mercado! Mas para eles não existe, essa palavra não

existe, sempre cabe mais alguma coisa. [...] *são coisas que me fazem muito mal. Gente, eu estou me matando!* [...] *o que acontece é que eu estou cansada de ser desonesta com os outros, de furar os olhos dos outros por conta do banco. Eu não quero mais! Você pode colocar a cabeça no travesseiro e dormir em paz botando um pacote altíssimo para alguém que não ganha o suficiente para sobreviver?"* [...] *assim, eles queriam ficar livres de mim por alguma razão. Primeiro porque, eles não tinham conseguido me colocar num órgão interno chamado PSO*[58]*, que faz a administração dos caixas das agências da região e de outros serviços. Aí depois falaram que eu iria para lá. Eu fiquei super feliz, fizeram festa de despedida na agência, ganhei presente. No dia que eu cheguei para tomar posse, me falaram: "ah não, foi cancelada a sua posse". Não sei o que chegou na gerente, aí eu fiquei meio assim, sabe? Eu não sei nem te explicar o que aconteceu. Se comprometeram em até o final do ano me mudarem e nada... e eu fui ficando doente e nada... fui pedindo afastamento, e ficou por isso mesmo. Eu senti, na verdade, que isso foi uma retaliação ou algo assim. Eles chegaram a me transferir, a matrícula estava lá, efetivou e no dia da posse voltaram atrás. Isso aí me abalou bastante! E o fato dela (gerente) me mandar para cá (agência do centro) sem necessidade, tendo mentido, já que ela falou o seguinte: 'não, vai você para essa agência agora e o fulano, outro colega, vai para outra agência'. Mentira, o outro não foi p* nenhuma e está lá até hoje. Entendeu? Então era mesmo comigo o problema. Porque eu não abaixo a cabeça. Antes de me afastar, eu tive* fights*, lutas absurdas com essa minha chefe. Absurdas ao ponto de a gente se xingar de bruxa para cima, de monstro... no banheiro, a gente brigava de quase pegar de tapa. E outra: eu descobri que eu mentia para os clientes sem saber que estava mentindo com relação ao cartão de crédito. E aí um dia, não me segurei e chegamos no tapa. Não foi mais grave porque o pessoal escutou os gritos e entraram lá no banheiro. Mas foi muito merecido"* (Alice).

Sendo assim, a própria forma de organização e gestão adotadas pelos bancos, baseadas na imposição de metas abusivas, incentivo à competitividade e ao individualismo e políticas de premiações negativas, também caracterizam casos frequentes de assédio moral. Nesse sentido Jacobi (2014) explica que

> Embora isso sempre tenha existido [...] tem uma peculiaridade interessante na questão dos bancos que é um assédio moral que, muitas vezes, ele não é

[58] PSO: Plataformas de Suporte Operacional, criadas pelo BB e também conhecidas como caixas flutuantes.

> dirigido exatamente a uma pessoa, ou só uma pessoa. É uma estrutura que traz um padecimento e um adoecimento posterior a toda uma categoria, a todos os trabalhadores daquele banco. Na maioria das vezes, não adianta trocar algum gerente que tenha um poder de mando muito forte, porque é a estrutura que é assediadora, a forma do trabalho, a organização do trabalho que é assediadora (JACOBI, 2014)[59].

As principais características da organização do trabalho bancário que o torna propício às práticas de assédio moral foram discriminadas na cartilha elaborada pela Coordigualdade (Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho) (BRASIL, 2013) e podem ser conferidas no Quadro 06, que se segue:

Quadro 06: Características da organização do trabalho bancário

Algumas características que tornam o ambiente bancário mais propício à prática de assédio:
Estrutura hierarquizada;
Burocracia excessiva;
Forte pressão por produtividade (cotas e investimentos);
Metas que desconsideram a situação econômica conjuntural/estrutural;
Baixa importância dada pela empresa à relação profissional/cliente;
Discrepância entre a jornada de trabalho real e a jornada de trabalho formal verificada em cartões de ponto (os funcionários encerram as suas atividades com a sua própria senha e permanecem trabalhando "logados" em outras senhas fornecidas pela gerência com a finalidade de se evitar vestígios da jornada adicional);
Políticas de demissão (PDVs) e de transferências para agências mais distantes dentro da mesma localidade;
Tratamento hostil dispensado pelos gestores dos estabelecimentos bancários e pelos demais colegas aos empregados convalescentes;
Exigência de um perfil (que pode ser estético ou baseado em uma análise da vida pregressa do empregado etc.);

[59] Entrevista a João Pedro Lopes Jacobi, auditor fiscal do MTE, para o documentário "Quem está doente é o banco: a verdade sobre o assédio moral", produzido pelo SindBancários e estreado em 08 de setembro de 2014.

Resistência ao engajamento sindical, com criação de entraves;
Insegurança nas agências bancárias, com casuística de agressões físicas e psicológicas decorrentes de constantes assaltos;
Processo de qualificação permanente;
Progressão na carreira vinculada ao cumprimento de metas;
Políticas institucionais de competição entre os bancários;
Institucionalização de um padrão de comportamento dos bancários pautado nas seguintes premissas: ser amável, comunicativo, ter disposição para vender produtos, fidelizar clientes.

Fonte: Cartilha assédio moral em estabelecimentos bancários. MPT – Coordigualdade (BRASIL, 2013).

Um fato preocupante foi percebido nas entrevistas realizadas com os bancários: cresce verticalmente o número de trabalhadores que se endividam diante da cobrança abusiva para o cumprimento de metas. Segundo relatos, os bancários são forçados a adquirir os próprios pacotes de serviços ou de colegas para alcançar as metas e apresentar desempenho satisfatório nas avaliações. Foram registrados casos ainda mais graves de gerentes que adotam posturas totalmente ilegais, como a venda de produtos e de serviços para os próprios bancários sem o consentimento dos mesmos, tudo em decorrência da pressão para "bater metas" e conseguir manter a sua agência no páreo da competitividade. Os relatos abaixo concentram fundamentalmente nessa situação:

"Houve um caso no HSBC em que o gerente estava roubando ao fazer os bancários abrirem contas, os registrando como clientes, fornecendo cheque especial... E muitas vezes sem os próprios bancários saberem. E tudo isso para se alcançar as metas, para aumentar o saldo da agência. Louco isso!" (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

"Até que um dia, chegou um monte de gente na agência, gente que nós não conhecíamos, mas era do próprio banco, mandando quatro gerentes embora, para além do meu gerente. [...] *todo mundo ali ficou com receio de ser também mandado embora por ter feito algo de errado a pedido dele (gerente). Havia muitas pessoas inocentes, gente que não tinha noção. Ele trabalhava na cabeça das pessoas de tal forma... por exemplo, teve um colega que fez um financiamento de um veículo sem poder. E eu falando para ele: 'vai com calma, pensa*

bem'. E ele foi um dos funcionários mandados embora. Mas, coitado ele não tem culpa de nada. Ele trabalhava tanto na cabeça das pessoas. O que mais ele queria? Ele queria as pessoas endividadas. 'Tem que se bater a meta senão eu vou te mandar embora agora'. E a pessoa estava toda endividada" (Catarina).

"Porque a cobrança e as metas são muitas. Hoje, tem três caixas e a gente faz tudo lá. Eu não sou só caixa, eu sou tesoureiro, atendente, vendedor... Às vezes, o cliente compra para ajudar a gente. Para ver como a situação é difícil! O cliente não quer, mas compra por amizade. Uma situação difícil!" (Théo).

Os trabalhadores bancários estão subordinados a uma série de obrigações e até mesmo atos ilegais que denunciam a forma de gestão do pessoal pelo "medo, ameaças e injúrias". Alves (2015) explica que sob o comando de chefias que manipulam esses sentimentos, o desgaste e o sofrimento desses trabalhadores intensificam:

> Este é o caráter da violência do capital, que na dimensão jurídico-institucional pode ser contestada como ilicitude na medida em que forem elaboradas provas materiais que comprovem o nexo primordial entre, por exemplo, o discurso da gestão – que permeia a vida cotidiana e os locais do trabalho reestruturados – e a degradação da pessoa humana que trabalha, manifestada pelas pressões cotidianas – sutis, envolvente e silenciosa – pelo cumprimento de metas abusivas, no dia-a-dia do labor alienado – pressões verticais e horizontais que, pouco a pouco, conduzem personalidades humanas mais sensíveis à depressão e adoecimentos laborais como expressão das múltiplas formas de desefetivação humano-genérica (ALVES, 2015).

Mesmo diante das inúmeras denúncias e estatísticas, a Febraban (Federação Brasileira de Bancos) afirma que o assédio moral não é considerado pelo órgão um problema generalizado da categoria, uma vez que não há dados que o caracterizem como sendo uma epidemia no setor bancário, e ainda se refere ao problema como "modismo" (MOTTA, 2006).

A pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen, uma das pioneiras na discussão do tema do assédio moral, chama a atenção para a banalização na forma com que a prática é encarada pela sociedade. É inadmissível, no entendimento da autora, tamanha "cegueira, tolerância e complacência" no trato de tal violência no ambiente de trabalho e diante da

capacidade de destruição moral que esse tipo de assédio é capaz de produzir, podendo levar à enfermidade mental e, em casos extremos, ao suicídio (HIRIGOYEN, 2001).

Barreto e Heloani discutem essa questão e também acreditam que a prática do assédio moral pode levar à destruição da outra pessoa e ao seu afastamento por doença ou até mesmo ao pedido de demissão. Como explicam, "são condutas verbais e atitudes que ameaçam, intimidam, desqualificam, desmoralizam e constrangem o outro de forma abusiva, repetitiva e sistemática e que ocorrem no local de trabalho" (BARRETO; HELOANI, 2013, p. 119). Os autores ainda concluem que a origem do assédio moral, em suas diversas manifestações e configurações, está na organização e na gestão do trabalho e tem um poder de destruição insidioso que se arrasta com o passar do tempo, causando adoecimentos físicos e mentais. Também atento a estas questões, Bruno (2011) explica que

> Muitas vezes, o trabalhador que adoece esconde a situação até mesmo de seus colegas, como se a culpa por não ter conseguido atingir números exigidos pela hierarquia fosse exclusivamente sua. Mas não. As metas não são definidas pelos trabalhadores, mas sim pela alta cúpula do banco, que a repassa a um superintendente, que passa a um diretor, que distribui aos gerentes, e assim por diante. Às vezes, as instituições chegam a ignorar realidades locais distintas, estabelecendo índices iguais para agências de bairros de diferentes classes sociais. Sempre de cima para baixo (BRUNO, 2011c, p. 23).

A força sindical, mais especificamente a da categoria bancária, luta na tentativa de classificar o assédio moral como causador de adoecimentos e de afastamentos no trabalho, além de encará-lo como instrumento e ferramenta de gestão para a exploração do trabalhador. A preocupação com essa questão se intensifica pelo fato de ainda não haver uma legislação específica que dê conta do problema do assédio moral no Brasil. Há alguns Projetos de Lei que tramitam, na Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados em Brasília, na tentativa de definir legalmente o assédio moral e buscar formas de prevenir a prática, além de estipular a punição aos assediadores com indenização equivalente a dez vezes a remuneração da vítima (MOTTA, 2006).

A psiquiatra e pesquisadora francesa Hirigoyen, já citada, acredita que se houvesse a determinação de uma punição mais severa à prática dessa violência, seria uma forma de estabelecer limites e coibir o assédio moral. E a autora é categórica ao afirmar que essa realidade

ainda não é suficientemente discutida não só no mundo do trabalho, mas também na sociedade de uma forma geral (HIRIGOYEN, 2001).

A dificuldade na formulação de leis e, consequentemente, na penalização por assédio está relacionada ao elevado grau de subjetividade em questão, tratando-se de uma violência invisível, e à dificuldade de verificação do nexo causal, ou seja, de se provar que o adoecimento e o afastamento foram decorrentes do assédio. Em casos de ações judiciais, o assédio moral somente é caracterizado se, além da versão da vítima, forem apresentadas provas materiais e testemunhais da conduta lesiva. Outra dificuldade em se evidenciar e se caracterizar o assédio moral é a própria falta de reconhecimento da prática pelos assediados. Esse fato em muito se deve à vivência e à experiência cotidianas por parte dos bancários, o que torna a prática do assédio moral algo corriqueiro, naturalizado e, muitas vezes, deixam passar as situações constrangedoras. A vergonha dos bancários em romper com o silêncio, no qual eles se escondem, por medo de serem rotulados como uma pessoa frágil, faz com que eles encarem a situação de maneira superficial e percam a oportunidade de concretizar a denúncia (FREITAS, 2001). Assim, como explica Brasil (2013), forma-se "uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, levando à falta de solidariedade para com o empregado que está exposto ao assédio moral" (BRASIL, 2013, p. 12). A bancária entrevistada Melissa confirma, a seguir, esta realidade:

"Já teve vezes de o gerente, que era bem chatinho, ficar parado, encostado na parede, me olhando, me vigiando, me controlando, enquanto eu almoçava, com todo mundo sentado lá almoçando no refeitório – olha isso é assédio e a gente nem percebe! Daí, ficava aquele negócio, todo mundo ficava em silêncio" (Melissa).

Os relatos dos entrevistados apresentam procedimentos institucionais cada vez mais absurdos, que se alastram ao ponto de serem reconhecidos como uma verdadeira epidemia. Os recentes casos têm acendido o alerta sobre a prática do assédio moral e a sua intrínseca relação com os altos índices de adoecimentos laborais e, inclusive, com casos de mortes de trabalhadores do setor financeiro. O banco se estabelece e se fortalece como um ambiente hostil que fere a dignidade humana e se caracteriza como um contexto que os especialistas denominam de precarização do trabalho.

É recorrente observar nas entrevistas realizadas com os bancários a prática do assédio moral e as suas consequências desastrosas, seja na saúde física, seja na saúde mental dos

trabalhadores bancários, tanto na vida profissional como na vida pessoal. Os principais reflexos vão desde a queda da produtividade e da qualidade à ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho e, em casos extremos, de bancários que cometem suicídio. Por isso, cada vez mais se trata de uma luta de classes para evidenciar e provar que o assédio moral se tornou potencial causador de sofrimento no ambiente de trabalho. Como reforça Alves (2015), "é claro que a luta jurídico-política (e sindical) é uma das frentes candentes de luta contra o assédio moral no trabalho. Mas como o assédio moral é um recurso ideológico, a ação efetiva de luta deve adquirir também predominantemente um caráter ideológico" (ALVES, 2015).

4.3 Processo de adoecimento e de afastamento

> *"O banco quer hoje uma máquina, o banco não quer um funcionário de carne, ele quer uma máquina que trabalhe 24 horas, que você alimenta e quando dá defeito, troca e joga fora, nem tenta arrumar a peça... joga fora! Te descarta mesmo!"* (Eduardo).

Importantes estatísticas vêm demonstrando que as más condições de trabalho são responsáveis pelo aumento do número de casos de adoecimentos e de afastamentos no setor bancário. São histórias de trabalhadores cuja saúde foi impactada pela precariedade e pela precarização do trabalho. No ambiente laboral, em que os bancários são submetidos à intensificação do trabalho, à pressão, à insegurança, às metas abusivas e ao assédio moral, destacam-se, nos depoimentos, algumas consequências pessoais experimentadas e marcadas pela dor dos adoecimentos físicos acompanhados pelo sofrimento, pela ansiedade e pela depressão. Alves (2013), amplamente citado nesta investigação, vai ao encontro deste entendimento uma vez que

> [...] o traço essencial do capitalismo global é a precarização do trabalho em sua dimensão radical – radical no sentido de ir até as raízes; e a raiz é o próprio homem que trabalha. Uma das principais manifestações da precarização do trabalho no capitalismo global é adoecimento da subjetividade do trabalho vivo sob as condições da ordem salarial. Muitas vezes, quando se trata do tema

> da precarização do trabalho, se faz referência ao salário e ao emprego ou ainda às condições de trabalho etc. Entretanto, considero que a manifestação candente da precarização do trabalho em nossos dias ocorre através das ocorrências de adoecimentos e doenças do trabalho, expressão candente do esmagamento da subjetividade humana pelo capital, a negação do sujeito humano-genérico pelos constrangimentos da ordem burguesa (ALVES, 2013, p. 128).

Por essa lógica, a organização do trabalho bancário e as condições laborais, onde as atividades são realizadas, repercutem negativamente na saúde do trabalhador que sofre graves doenças relacionadas ao trabalho, conforme demonstra o relato do bancário entrevistado:

"Eu aguentava a dor e sempre pensava que eu precisava trabalhar. Eu suportava. Essa semana, eu fui ao médico. Os meus joelhos, as articulações, estão doloridas, e se deve muito ao sedentarismo do banco. Eu estou com doenças de um homem que tem 70 anos, 80 anos e eu estou com 46 anos. Eu tenho artrose, artrite nos joelhos e nas articulações. E tomando medicamentos fortíssimos. [...] *Há uns vinte anos que eu tomo remédios por conta do banco. Tudo isso, eu acho, foi gerado pelo banco, pela pressão de lá. O meu gerente fala: 'você tem que vender, tem que vender', porque a gente não é só caixa do banco, a gente faz tudo, o banco é um supermercado, tem produtos à venda. Você tem que vender seguros, títulos de capitalização, cartões, abrir contas... Então, a pressão ali é demais. A gente às vezes não dorme. Eu tomo remédio controlado. Eu tomo na faixa de oito medicamentos por dia, com apenas 46 anos... E o mais grave realmente foi o derrame ou infarto, é tudo a mesma coisa. Eu estava no banco e não estava me sentindo bem e aí eu senti um choque, um choque esquisito. Ai eu falei: 'gente eu não estou legal'. Eu tive muita sorte, pois não deixou sequelas* [...] *Eu tive a Síndrome do Pânico depois do infarto, e eu pensava: 'vou morrer, vou morrer!' Eu fiquei de cama, fiquei meio piradinho... em choque.* [...] *Eu não conseguia nem dirigir, eu chegava na porta do banco e voltava. Eu não conseguia entrar. Eu perdi 20 quilos. Às vezes, eu tomava tanto remédio e ia trabalhar que eu não olhava nos olhos dos clientes, porque minha pupila estava dilatada, eu estava com cara de doido mesmo. Eu olhava para baixo, ia entregar o papel para o cliente e minha mão tremia. Eu tentava disfarçar, enganando a mim mesmo, mentindo para mim mesmo. Teve um episódio em que sonhei com a minha mãe, já falecida. Eu nunca sonho com ela, mas nesse dia eu sonhei com ela me dizendo para tomar cuidado. E no outro*

dia eu tinha que ir ao Distrito Industrial, pegar rodovia, para ir até o PAB[60] *dentro da Bunge. Eu não estava bem, tomava muitos remédios, e o carro rodou várias vezes e acabei subindo no canteiro central da pista. A minha sorte é que ele não capotou e não vinha nenhum caminhão na pista. Senão, eu tinha morrido a trabalho.* [...] *Eu também sou hipertenso hoje, tomo remédio para hipertensão, ou seja, entrei sadio no banco e estou doente! Hoje, se eu sair do banco, eu não consigo trabalhar em nenhuma outra empresa. Por isso que eu não saí ainda. Estou ficando até... Como uma empresa vai querer um profissional aos 46 anos? Eu não consigo outro emprego"* (Théo).

Assim, o processo de precarização do trabalho no capitalismo global atinge tanto a objetividade quanto a subjetividade da classe trabalhadora. Antunes (2008) enfatiza que as novas formas de organização do trabalho – toyotismo e a acumulação flexível foram responsáveis por importantes transformações no processo produtivo. E essas, por conseguinte, geraram resultados diretos no mundo do trabalho, como por exemplo, a desregulamentação dos direitos trabalhistas, o aumento da fragmentação da classe trabalhadora, a precarização e a terceirização da força humana que trabalha, a destruição do sindicalismo de classe, além do aumento da incidência de doenças do trabalho, como sugere:

> O trabalho, espaço de sobrevivência possível para aqueles que só dispõem da venda de sua força de trabalho, tornou-se, então, o *locus* por excelência das jornadas extenuantes, da precarização dos direitos sociais, dos medos e dos temores constantes do desemprego, do *stress* para se manter no emprego, ou ainda das lesões por esforço repetitivo (LER) e dos múltiplos modos de ser do adoecimento. É um adoecimento típico da era informacional (ANTUNES, 2008, p. 8).

Num primeiro momento, sem a percepção clara do seu adoecimento, os bancários adoecidos buscam a automedicação para se livrarem das dores, encaradas, muitas vezes, como algo banal e, inclusive, "normal", e tentam manter o mesmo grau de comprometimento com o trabalho (ritmo de trabalho e produtividade). E durante este processo de adoecimento e de reconhecimento do sofrimento, como explica Martins (2008), "a dor do corpo vai assumindo várias faces ou sentidos" (MARTINS, 2008, p. 115). Logo em seguida, o trabalhador já

[60] PAB: Posto de Atendimento Bancário.

reconhece que apresenta um problema de saúde. Todavia, ele ainda passa por um período de negação, e a preocupação maior é esconder dos outros colegas e, principalmente, da chefia. Ainda vem o medo de desaparecer como os outros colegas de trabalho que também passaram pelo mesmo processo de adoecimento. Por fim, o bancário só tem a noção da gravidade do seu problema de saúde e, assim, só dá visibilidade ao seu sofrimento quando todo o processo culmina no seu afastamento do trabalho (MARTINS, 2008), como relata, a seguir, a bancária Alice.

"[...] *saí de licença porque eu surtei. Na verdade, fui tirada. O meu colega, que é o meu anjo da guarda, viu como eu estava mal. Eu estava no meio do expediente, atendendo um cliente e ele (colega de trabalho) ligou para a minha filha. Eu estava em vias de perder o emprego por justa causa porque eu estava fazendo empréstimo de uma pessoa, fechando a conta de outra, estava fazendo um monte de coisa errada. Não estava mais raciocinando! Ele pediu licença para o cliente e me levou lá para dentro e minha filha já estava lá. E ele falou: 'você vai sair, eu já marquei o psiquiatra... você não sabe, mas eu tenho te seguido por vários dias'. Eu saía na rua chorando, eu não estava mais dando conta... o que eu estava fazendo?* [...] *E eu estou ficando muito desbocada, sem paciência, sem sono, acho que engordei uns 20 quilos. E tenho muita vontade de chorar – eu jurei para mim mesma que eu não iria chorar. Eu sei que tem um monte de gente precisando de emprego e eu tenho esse aí. Mas a minha vontade é a de morrer quando saio para trabalhar, eu não tenho a menor vontade de ir. Às vezes, eu chego à porta da agência e eu não consigo entrar. Isso aí gera um conflito horrível! Porque eu me sinto até mal agradecida, já que tem tanta gente precisando e eu realmente... Depois que eu saí, eu tive períodos em que os colegas lá da agência me acharam vagando pela cidade e eu não sabia nem quem eu era! Me colocaram num táxi e me mandaram para casa. Eu não reconhecia meus filhos... Um dos diagnósticos foi transtorno dissociativo, ah eu tenho um monte de CID lá... eu falava uma coisa e dava branco no meio e, de repente, estava falando outro assunto que eu nem me lembrava, que não tinha nada a ver... e, para mim, era como se eu tivesse dando continuidade. Eu tenho todos os CIDs: problemas mentais, emocional, psiquiátrico, depressão, ansiedade, Síndrome do Pânico... Nossa! Como eu pasto com ela (depressão).* [...] *Tudo era motivo e nada era motivo! Às vezes, eu estava dirigindo e eu tinha que parar. As consequências foram muito devastadoras. Foi tudo muito desgastante! Hoje, eu estou indo trabalhar, acho que até por vergonha dos meus filhos! E para dar para eles um exemplo de luta, de garra, de superação das dificuldades. Eu tenho um jeito de ser alegre, mas que o banco me roubou. Eu*

tenho um jeito alegre, otimista, brincalhona, sempre fui muito sociável. E, de repente, acabou! [...] *eu cansei de tudo isso... para não falar que eu cansei de viver. Vendi a minha saúde para eles e a minha alma também, o meu bem-estar, a minha paciência, a minha qualidade de vida. Eu não sei se dá para recuperar!"* (Alice).

Uma nova tendência observada nos relatos dos entrevistados, também com relação à questão da saúde dentro dos bancos, é o fato de o "melhor" bancário também ser perseguido pelos bancos. Não é novidade que o trabalhador que não apresenta níveis satisfatórios de produtividade é perseguido e ameaçado a todo instante pela demissão "justificável". Entretanto, os bancos passaram a acompanhar a trajetória profissional dos "melhores" bancários de suas agências, aqueles que sempre conseguem "bater suas metas" e se destacam nas avaliações e nos *rankings* divulgados pelo banco. Tal fato se deve à percepção de que esses bancários serão impossibilitados de construir uma carreira longa dentro do banco, ou seja, de ser humanamente impossível esse trabalhador suportar essa rotina por um longo tempo. Ciente de que esse bancário está condenado ao adoecimento, ao menor sinal de mudança (queda mínima da produtividade ou algum tipo de queixa apresentada pelo bancário) o banco o demite, mesmo ainda sendo considerado o bancário de maior destaque da agência. Como ilustra novamente Bruno (2011a):

> O perfil dos bancários que se afastam por problemas de saúde acentua o ciclo de perversidades do sistema. Em sua maioria, são profissionais exemplares, daqueles que "dão a vida pelo banco" em busca de reconhecimento e ascensão. Assumem tarefas acima de suas responsabilidades, estão sempre disponíveis para horas extras e finais de semana, aceitam a pressão e defendem as regras impostas pelo banco (BRUNO, 2011c, p. 30).

Tal situação foi reforçada por Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, e fica explícito em seu depoimento essa nova prática adotada pelos bancos:

"[...] *conversando com os níveis superiores administrativos, ficou nítida a seguinte situação: o banco tanto observa o trabalhador que não consegue atingir as metas como aquele que está sempre batendo as metas. Em risco de perda do contrato de trabalho, estão não só aqueles que não cumprem as metas como aqueles que cumprem as metas de forma reiterada.*

Então os próprios bancos sabem que essa perseguição da perfeição de bater essas metas leva ao adoecimento, quer dizer, eles já monitoram esses trabalhadores para demiti-los antes de acontecer o adoecimento. Os próprios bancários se tornam vítimas da armadilha reconhecida por eles" (Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

Essa tendência também é reafirmada na pesquisa realizada pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, em 2011, que delineou o perfil dos bancários afastados. São, portanto, "profissionais exemplares, que acreditavam que o banco era a melhor empresa para trabalhar, que normalmente assumiam tarefas acima de suas responsabilidades e estavam sempre disponíveis para horas extras e trabalho aos finais de semana" (SÃO PAULO, 2011, p.8). Exatamente aqueles que são considerados os "melhores" bancários é que se sobrecarregam de trabalho e passam a viver somente para o banco. Paparelli (2012) aborda exatamente essa questão:

> "Eu não conheço nenhum trabalhador com algum transtorno ou sofrimento psíquico que não tenha sido excelente trabalhador. Trata-se de pessoas muito dedicadas, que acreditam na empresa. Quando adoece, por conta do modelo de gestão do banco, a decepção é muito grande. Não se trata de fraqueza, de algo individual, mas de um trabalho penoso, produtor de sofrimento psíquico" (PAPARELLI, 2012)[61].

A situação da bancária entrevistada, acometida por uma doença do trabalho e forçada a manter o mesmo desempenho, é o retrato de muitos outros casos dentro do banco:

"O que mais me marcou foi uma vez, quando eu estava no caixa – com talas nos dois braços e com o colar cervical –, e o pessoal chegava e perguntava: 'você sofreu algum acidente, algum desastre?' E eu ali, trabalhando, sentindo dor, não andava direito por conta da coluna e trabalhando em pé. Sentindo dor e trabalhando. Eu não sei como eu conseguia, mas conseguia... era mais pelo medo de ser mandada embora por não dar conta do serviço. Para eles, era conveniente já que eu mantinha o meu padrão... mas eu tinha medo de ser taxada como inválida e inútil (Júlia).

[61] Disponível em: < http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=2841>. Último acesso em 27 de outubro de 2013.

É fato que os bancos passaram a perseguir e intimidar os trabalhadores que apresentam maiores índices de desempenho dentro das agências, a prática demonstra que essas instituições agem de modo a desvalorizar os bancários que trabalham ("e se matam") para que o banco alcance os seus lucros. E os relatos inteiram que essa prática tem sido aplicada contra qualquer bancário independente do seu nível hierárquico. Tendo em vista tais evidências, Finazzi-Santos (2009) explicam como se dá a construção desse contexto:

> O trabalho se torna pesado, visto que o fator "custo" restringe a contratação de novos trabalhadores, sobrecarregando os poucos existentes; os trabalhadores são forçados a trabalhar mal, na medida em que são obrigados a desenvolver múltiplas tarefas, com velocidade crescente, sujeitando-se a sucessivos erros; o assédio moral se dissemina como prática utilizada para fazer com que os trabalhadores produzam cada vez mais, ou, de outra forma, com o intuito de desqualificar e eliminar os que são indesejáveis; o medo do desemprego ou da perda da função gratificada[62] é utilizado como estratégia de intimidação para que o trabalhador aumente a produtividade a qualquer custo ou se sujeite a humilhações e violências psicológicas das chefias; o "contingente de reserva", resultado das altas taxas de desemprego, pressiona aqueles que estão empregados para que se sujeitem à precarização das condições laborais (FINAZZI-SANTOS, 2009, p. 193).

Maurício S. de Sousa complementa tal questão apontada pelos autores ao afirmar que:

"[...] *é função escrava! O Banco do Brasil é o que mais escraviza o bancário, porque a função dele é muito boa, o cara ganha de salário R$ 2.000,00 lá e com a função vai para oito mil reais, ou seja, seis mil de função. Como que ele perde essa função? Ele tem um padrão de vida de uma pessoa que recebe oito mil hoje, se ele perder essa função, não bater as metas, se não vender tantos seguros, se não abrir tantas contas, ele vai perder a promoção e volta a ganhar R$ 2.000,00. O cara fica louco!"* (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

[62] Função gratificada: A gratificação de função tem como objetivo remunerar a maior responsabilidade do cargo, isto é, pagar ao bancário pelo exercício de uma atividade de maior relevância e que envolve obrigações mais complexas e emocionalmente mais tensionantes.

E, portanto, os bancários vivenciam a todo instante diversas situações durante a jornada de trabalho. Mesmo aqueles que ainda não apresentaram algum tipo de doença do trabalho, eles presenciaram esse processo de sobrecarga de trabalho, seguido de adoecimento e afastamento com outros trabalhadores, o que repercute fortemente na sua forma de lidar com o trabalho, trazendo a insegurança e o medo no ambiente de trabalho. No depoimento a seguir, o bancário entrevistado relata uma experiência que ficou marcada em sua memória por ter presenciado a morte de uma colega de trabalho devido, de acordo com a sua percepção, à intensificação e sobrecarga de trabalho.

"Trabalhei com uma colega que até faleceu por conta desse ritmo. Ela tinha 23 anos, e vivia correndo, batendo metas, e o gerente em cima dela. Era uma moça de 1,80m de altura, bonita, e todo dia ela estava com dores de cabeça. Chegava quatro horas da tarde e ela não tinha almoçado, porque ela tinha que abrir tantas contas, sempre correndo desesperada para conseguir. No dia em que ela faleceu, eram três horas da tarde e ela estava novamente com dor de cabeça. Perguntei-lhe o que estava acontecendo e ela me respondeu: 'estou com uma dor de cabeça terrível!' Falei para ela ir ao médico e ela respondeu: 'não, eu vou em casa, vou almoçar'. Moravam ela e a irmã, sozinhas. Chegou em casa, deitou-se na cama e faleceu. O banco começou a ligar atrás dela e nada. A irmã dela chegou depois do trabalho, já eram seis horas da tarde, e a encontrou morta, com aneurisma. Levou para o hospital, mas ela já estava com morte cerebral. Uma menina de 23 anos, super saudável, não comia óleo, cuidava da saúde... Eu acho que o banco contribuiu bastante para esse desfecho, por conta do tipo de trabalho dela. Ela sempre reclamava que não dormia à noite. Se o banco não foi o responsável, pelo menos contribuiu, deu um empurrão para que ela morresse. Vendo isso, eu tive uma segunda chance de vida! Eu fico sempre pensando nela e que isso podia ter acontecido comigo também" (Théo).

No estudo "A Patologia da Solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho", Finazzi-Santos (2009), com o objetivo de responder à pergunta: *"as violências decorrentes das reestruturações produtivas podem influenciar a decisão do bancário em cometer o suicídio?",* afirma que o adoecimento, a morte e o suicídio na categoria bancária externalizam as consequências negativas das mudanças estruturais dos processos de reestruturação produtiva (FINAZZI-SANTOS, 2009). Alves (2013) cita Marx (2006) e vai ao encontro do ponto de vista defendido pelos autores acima:

> É claro que, depois do adoecimento mental, só temos a morte como desefetivação e negação absoluta do ser humano (ora, os casos de suicídios entre trabalhadores assalariados explicitam a derivação mórbida da condição humana sob o metabolismo social do capital). [...] Marx observava que [...] na sociedade burguesa, 'o suicídio não é, de modo algum, antinatural, pois diariamente somos suas testemunhas. O que é contra a natureza não acontece. Ao contrário, está na natureza de nossa sociedade gerar muitos suicídios...' (MARX, 2006[63] apud ALVES, 2013, p. 131).

Mesmo não sendo uma estatística oficial, a categoria bancária é apontada por vários investigadores como a segunda maior em número de suicídios no Brasil. Finazzi-Santos (2009), em sua pesquisa, trata da questão do suicídio como consequência direta da incapacidade do bancário em suportar as violências a que é constantemente submetido, as doenças de ordem física e mental e, principalmente, o afastamento ("símbolo da incapacidade") não só do trabalho, mas da vida (FINAZZI-SANTOS, 2009). A esta questão extrema do suicídio junta-se ao que Dejours (2007), já mencionado, problematiza em torno das consequências reais desta decisão na vida destes trabalhadores: "o mundo do trabalho torna-se a tal ponto inabitável para um número crescente de trabalhadores e trabalhadoras, que alguns deles, que se supunha privilegiados com relação àqueles condenados ao desemprego e à pobreza, acabam por tirar a própria vida" (DEJOURS, 2007, p.19). Os bancários Eduardo e Matheus, para além do presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região, põem em relevo esta questão:

"O bancário fica tão abitolado dentro do banco, e a prova maior disso é que vários empregados do banco (mais de vinte no total) se suicidaram nos últimos anos. Tem mais de vinte suicídios no Banco do Brasil por endividamento, assédio, número elevado de doenças etc. A Caixa também teve alguns suicídios" (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

"Teve um dia que eu saí do banco tão frustrado, tão chateado, que pensei em fazer alguma coisa, ou seja, com vontade de cometer um suicídio. Eu estava saindo do caixa chateado e apareceu um cara do meu lado na porta do banco, pôs a mão no meu ombro e me disse: 'Escuta, eu sei o que você está querendo fazer'. E o cara falava assim para mim: 'meu

[63] MARX, Karl. *Sobre o suicídio*. São Paulo: Boitempo, 2006.

amigo, não faz o que você está pensando não, a vida é tão boa. Continua tocando a sua vida que vai melhorar muito para você. Fica tranquilo' [...] *Eu estava num desespero, nossa, eu saí chorando. E eu pensava: 'por que isso comigo?'* (Eduardo).

Em um depoimento difícil, relatado por mim, Matheus ilustra com a sua própria experiência essa questão extrema do suicídio no trabalho. O bancário relembra durante a sua entrevista que chegou a ir armado para a agência trabalhar. Seu intuito, naquele dia, era matar quatro colegas de trabalho dentro do ambiente do banco, entre eles o seu superior imediato e, inclusive, tentar contra a sua própria vida.

A ocorrência de LER/DORT e de acometimentos mentais dentro das agências bancárias foi destaque nos depoimentos obtidos no estudo do impacto da reestruturação produtiva sobre o trabalho bancário da autora Silva (2009). A pesquisa apontou o envolvimento direto das condições do trabalho bancário, agravadas pela intensificação, desvalorização, instabilidade e redefinição do perfil profissional, com o aumento dos adoecimentos físico e mental desses trabalhadores. A saúde dos bancários foi ameaçada pelo aumento da pressão sobre os mesmos, expressa pela necessidade de cumprimento de metas cada vez mais difíceis e o recorrente desrespeito às jornadas de trabalho (SILVA, 2009). O bancário Rafael sublinha o impacto dessas mudanças sobre o seu trabalho:

"Eu comecei a trabalhar aos 14 anos, e o primeiro cara que me contratou, descobriu que eu era bom de soma. Ele, então contador, me colocou como se eu fosse auxiliar de contador, para fazer balancete, lançamento contábil. Nessa época, a gente tinha a tal da máquina mecânica, não tinha nem a somadora eletromecânica. Maquininha mecânica, com alavanca, a gente batia com força nas teclas... e mexia todos os músculos. E aquilo não era prejudicial, a máquina de escrever era mecânica e não prejudicava. A máquina de somar que a gente utilizava tinha o apelido de 14 bis, porque ela era grandona, pesada, alta, tinha umas teclas muito grandes e era muito barulhenta. E eu trabalhei direto nessa máquina por três anos, sem o menor problema. A velocidade de reação da máquina era menor, a gente tinha que apertar a tecla para processar e tinha que esperar... era um ritmo diferente" (Rafael).

E a bancária Olívia, gerente de pessoa física, também faz menção à questão da organização do trabalho e destaca a relação entre saúde e trabalho:

"O meu problema no banco nunca foi da mesa para fora, e sim da minha mesa para trás. Eu não tinha problemas com os clientes, no contato com o público. Na verdade, eu gostava de atendê-los. Mas, até isso o banco me tirou. Hoje, tenho Síndrome do Pânico e fobia social. O negócio passou a ficar ruim... Eu deveria ter saído antes, eu não precisava ter morrido lá dentro do banco. Eu não soube administrar, a lidar com a pressão. É como eu sempre digo: 'o banco tem que ser encarado como algo transitório'. Resumindo: sofri quatro infartos, passei a sofrer de pressão alta, que subiu tanto que acabei perdendo parte da minha visão. Ficava tão nervosa que chegava a contorcer as mãos. Tenho hérnias de disco na coluna também. Hoje, eu gasto muito mais com a minha saúde do que eu ganho, do que eu já ganhei. Faço tudo que as pessoas me indicam: terapia, tratamento com psicólogo, hidroterapia e até homeopatia. Estou tentando ainda porque tenho uma criança pequena que depende de mim, eu tive um filho temporão" (Olívia).

Dessa forma, podemos afirmar que o desmonte das condições do trabalho tem verdadeiramente contribuído, conforme os principais autores citados ao longo deste estudo, para o aumento da incidência de suicídios nos locais de trabalho. E esses episódios, por sua vez, são o resultado extremado de um processo de sofrimento psíquico, conforme Alves (2013) aponta:

> Portanto, o adoecimento (e transtornos) da mente do homem que trabalha – adoecimento oculto e silencioso – é a última fronteira da alienação humana, que nega – no sentido de obliterar – a própria capacidade humana de dar resposta à miséria social no qual ele está inserido como trabalhador assalariado (ALVES, 2013, p. 131).

Os bancários entrevistados, alguns de forma consciente e crítica, enquanto outros ainda de forma ensaística, já apresentaram a percepção de que a culpa do adoecimento não é do trabalhador (fenômeno denominado culpabilização) e responsabilizam o sistema organizacional do trabalho como "doentio". Não é o bancário que está doente, e sim o banco! Como explica Paparelli (2012), "o bancário que adoece é rechaçado porque ele é uma denúncia viva do que acontece dentro desse modelo organizacional" (PAPARELLI, 2012). O bancário Lucas sublinha a este propósito:

"A vida emocional da gente fica muito abalada! Quem sabe como vai ser no futuro? Se isso vai acarretar alguma doença para a gente? Com certeza! Porque é um beliscão que você leva todo dia naquela ferida! Todo dia vai tirando uma casquinha. Todo dia você chega lá para trabalhar e tem novas coisas, novas metas, muda isso, muda aquilo outro... as coisas mudam de forma tempestiva. Fora as mudanças que estão tendo no mercado, nos bancos. Os bancos cada vez mais com novas tecnologias, novos clientes, e querendo nos eliminar de dentro da agência. São todos os bancos querendo fazer isso com a gente, jogando para cima das máquinas. E será que eles vão vender para máquinas daqui uns tempos? Uma máquina consome? Terceiriza tudo: ele (o banco) quer ganhar dinheiro! Mas e daí? Como será o amanhã? Será que alguém já pensou nesse futuro? Ele vai vender para quem? Máquina vai pedir dinheiro emprestado, vai consumir lá no supermercado?" (Lucas).

4.4 Programa de Reabilitação Profissional

Mesmo acreditando que o trabalho é fundador do ser social, certamente há um paradoxo, uma vez que a atividade laboral é evidenciada cada vez mais por pesquisas como causadora de doenças físicas, mentais e até de mortes (NAVARRO; PADILHA, 2007). O afastamento do trabalho por adoecimento desperta no trabalhador o sentimento de inutilidade e incapacidade, um sentimento " rodeado de questões referentes às suas limitações, o fato de não ser mais o mesmo, a vergonha e culpa por ter adoecido" (BÜRKE; RAMOS; KIRST, 2009, p. 3). O processo de afastamento do trabalho por doenças relacionadas à própria atividade laboral representa para o trabalhador a quebra da continuidade de projetos de vida. A perda da capacidade para o trabalho é a perda do significado do trabalho como identidade, estruturação psíquica e social. O trabalhador acometido tem medo da sua "morte social" e passa a buscar estratégias para modificar essa realidade e recuperar o significado perdido do trabalho (MENDES, 2008). Trata-se, portanto, de um processo imerso na dinâmica capitalista, como explica ALVES (2013):

> A tese inicial que buscaremos salientar é que, cada vez mais, sob a nova dinâmica do capitalismo global, tornam-se incompatíveis o modo de produção capitalista e a saúde do trabalhador. Muitas vezes, as políticas de saúde do trabalhador possuem meramente um caráter assistencial ou paliativo. Enfim,

> não se vai até as raízes do problema do adoecimento do homem que trabalha. Ocultam-se e dissimulam-se as causas essenciais das doenças do trabalho que assumem, cada vez mais, caráter atípico. Tergiversa-se e inclusive frauda-se com a omissão de peritos médicos diante de condições degradantes que são tratadas como irremediáveis, na medida em que dizem respeito a uma ordem sociometabólica que se considera natural (ALVES, 2013, p. 127).

A lógica capitalista quer comprar do trabalhador a sua capacidade de trabalho em horas, com a condição de que ele esteja também disposto a vender a sua capacidade técnica e a negociar sua saúde para a execução de suas atividades. Consequentemente, o trabalhador que apresenta qualquer comprometimento físico ou mental terá dificuldades em se (re)inserir neste seleto mercado de trocas, afetando diretamente as suas condições de vida (PENELLA, 2000).

Bernardo (2006) afirma que o trabalhador afastado, ou a categoria do não-trabalho, ao se reinserir no mercado de trabalho, carrega marcas distintas das outras pessoas que também estão na busca por um emprego formal. Na grande maioria das vezes, esse trabalhador se candidata ao mercado de trabalho sem nenhuma ou pouca experiência na área para a qual teoricamente teria sido preparado, pois está impossibilitado/inapto para retornar o saber-fazer da sua antiga função. Paiva (2000) acrescenta ainda que esses trabalhadores concorrem no mercado de trabalho em desvantagem, em relação a aspectos relativos à idade, por exemplo, quando comparados aos jovens iniciantes que também buscam uma colocação profissional (PAIVA, 2000). Ou seja, em termos comparativos, as condições de inserção no mercado de trabalho para o trabalhador afastado são prejudicadas em relação às possibilidades para indivíduos que estão à procura de emprego, principalmente pela incapacidade que lhes é atribuída na sociedade capitalista em que a força de trabalho exigida deve ser eficiente e atuante (BERNARDO, 2006).

Os trabalhadores afastados do trabalho por motivos de saúde relacionados ao próprio trabalho são vistos como doentes, com determinada limitação funcional para o trabalho, podendo gerar uma identidade socialmente estigmatizada de “trabalhador-doente” (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2004, p. 13). O estigma é um traço social forte que declara sua inabilitação para uma aceitação social completa (GOFFMAN, 1982). Sobre este estigma, Cestari e Carlotto (2012) explicam que:

> O trabalhador acidentado, mutilado no processo de trabalho, sofre dupla exclusão. A primeira é a econômica, uma vez que o indivíduo perde a sua

> condição de trabalhador produtivo e ganha a denominação de ‘cidadão de segunda classe'. E a segunda é a social, pois o trabalhador deixa de ser um sujeito autônomo, torna-se inválido, dependente e vítima de preconceitos (CESTARI; CARLOTTO, 2012, p. 95).

Sendo assim, o vínculo trabalhista, quando perdido ou rompido, gera uma experiência negativa, não somente pela questão econômica, mas também por afetar o bem-estar físico, psicológico, comportamental, familiar e social do trabalhador (CESTARI; CARLOTTO, 2012).

O relatório final da Comissão Interministerial de Saúde do Trabalhador, instituída pela portaria nº 1, de 20 de abril de 1993, já havia concluído que “a situação de saúde dos trabalhadores no Brasil não reflete uma condição de cidadania plena [...] e o trabalho é, para muitos, fonte de morte, mutilações, doenças, desgaste ou sofrimento” (relatório final da Comissão Interministerial de Saúde do Trabalhador. Brasília: Instituto Nacional de Previdência Social; 1993[64] *apud* TAKAHASHI; IGUTI, 2008).

Para tanto, ações precisam ser traçadas para oferecer suporte para que esses trabalhadores tenham a chance de reorganizar as suas vidas dentro da nova realidade social. Para isso, é necessário o comprometimento do Estado, das empresas, dos profissionais da área de saúde e de Recursos Humanos, dos sindicados e dos envolvidos no processo de reabilitação para evitar e/ou ressignificar o sofrimento e transformar a “organização do trabalho patogênica” (MENDES, 2008).

Para entendimento das principais informações constantes nesta análise, se faz necessário conceituar dois termos fundamentais: incapacidade e reabilitação profissional. O primeiro, de acordo com Brasil (1999), refere-se “à redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho da atividade a ser exercida” (BRASIL, 1999).[65] E reabilitação profissional “é a mudança de cargo/função ou classe do empregado para outro compatível com a sua capacidade de trabalho, por constatação de incapacidade definitiva e mediante reconhecimento do diagnóstico pela Previdência Social” (INSS, 2007)[66].

---

[64] Ministério da Previdência Social/Ministério da Saúde/Ministério do Trabalho. Portaria interministerial nº. 1. Diário Oficial da União, 1993.

[65] Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Último acesso em 14 de agosto de 2014.

[66] Disponível em: <http://www1.previdencia.gov.br/pg_secundarias/previdencia_social_13_01-A1.asp>. Último acesso em 22 de abril de 2011.

Diante deste contexto, o Programa de Reabilitação Profissional (PRP) foi criado

> Como estratégia de enfrentamento das expressões da questão social causada pela desigualdade do sistema capitalista, particularmente no que diz respeito às relações sociais de produção e reprodução da força de trabalho, não atendendo somente as exigências institucionais, mas também às necessidades dos trabalhadores (PEREIRA, 2013, p. 57).

O termo Reabilitação Profissional foi institucionalmente consolidado a partir do Decreto-Lei nº. 48.959/1960 como resposta pública à incapacidade. E foi nas décadas de 1970 e 1980 que os serviços de Reabilitação Profissional se expandiram e se consolidaram no país, sendo constituídos neste período os Centros de Reabilitação Profissional (CRP) e Núcleos de Reabilitação Profissional (NRP) (PEREIRA, 2013). Lembrando que, anteriormente a esse período, a reabilitação era compreendida apenas como prevenção terciária prestada exclusivamente por instituições privadas ou beneficentes.

Atualmente, no que diz respeito à Seguridade Social, há como política previdenciária apenas o Programa de Reabilitação Profissional, o que significa que, no Brasil, a reabilitação profissional do INSS é o único serviço oficial com a finalidade de se voltar para os trabalhadores de todas as categorias profissionais que contribuem com a Previdência Social e que estão em percepção de benefício por incapacidade (SIMONELLI, *et al*., 2010).

O Programa de Reabilitação Profissional, bem como sua ação de intermediar o retorno do trabalhador ao trabalho, está assegurado através da Constituição Federal, sendo o INSS responsável pela administração dessa ação. O objetivo do programa, conforme mencionado anteriormente, é o de "proporcionar aos segurados e dependentes incapacitados (parcial ou totalmente) os meios indicados para a (re)educação e (re)adaptação profissional e social, de modo que possam voltar a participar do mercado de trabalho" (CESTARI; CARLOTTO, 2012, p. 97). O Programa de Reabilitação Profissional está legalmente previsto na legislação previdenciária através do artigo 90 da Lei nº 8.213/91 e artigo 77 do Decreto nº 3.048 (GONZAGA, 2000).

Segundo a definição da Previdência Social, o PRP é um:

> Serviço da Previdência Social que tem o objetivo de oferecer, aos segurados incapacitados para o trabalho (por motivo de doença ou acidente), os meios de reeducação ou readaptação profissional para o seu retorno ao mercado de trabalho. Depois de concluído o processo de reabilitação profissional, a Previdência Social emitirá certificado indicando a atividade para a qual o trabalhador foi capacitado profissionalmente. A Previdência Social poderá fornecer aos segurados recursos materiais necessários à reabilitação profissional, incluindo próteses, órteses, taxas de inscrição em cursos profissionalizantes, instrumentos de trabalho, implementos profissionais e auxílios transportes e alimentação. O trabalhador vítima de acidente de trabalho terá prioridade de atendimento no programa de reabilitação profissional. Não há prazo mínimo de contribuição para que o segurado tenha direito à reabilitação profissional (Ministério da Previdência Social – INSS)[67].

Historicamente, este programa sofreu algumas transformações, instituídas pela contrarreforma no sistema de proteção social, com destaque para o Plano de Modernização da Reabilitação Profissional, responsável pelo enxugamento dos serviços, pela reorganização das unidades, pelo desmonte dos Centros e Núcleos de Reabilitação Profissional, pela extinção das funções/atribuições específicas e pela instituição de cargos generalistas como o de analista do Seguro Social. O delineamento do programa está intimamente ligado às mudanças que atingem a Previdência Social e às constantes mudanças no mundo do trabalho, que acarretam a intensificação dos adoecimentos do trabalho e, por consequência, o aumento da demanda por benefícios e serviços previdenciários (PEREIRA, 2013).

Através do Decreto nº. 2.172 / 1997, do Ministério da Previdência Social oficializou-se uma nova estrutura normatizada para a Reabilitação Profissional, que passa a ter como funções básicas a avaliação e a definição da capacidade laborativa; a orientação e o acompanhamento do programa profissional; a articulação com a comunidade para reingresso no mercado de trabalho e o acompanhamento e a pesquisa de fixação no mercado de trabalho (PEREIRA, 2013). Portanto, o programa consiste na

> [...] re-inserção dos segurados afastados por motivo de doença ocupacional, de qualquer natureza, assim como acidente de trabalho, ou acidente de

[67] Disponível em: <agencia.previdencia.gov.br/e-aps/serviço/165>. Último acesso em 30 de agosto de 2015.

> qualquer natureza; que perpassam por avaliação da capacidade laboral, e acompanhamento sócio-profissional, em virtude de melhoria de escolaridade e de profissionalização para cursos afins, necessários à sua reabilitação e re-inserção ao mercado de trabalho (MAYWALD; RODRIGUES, 2010, p.9).

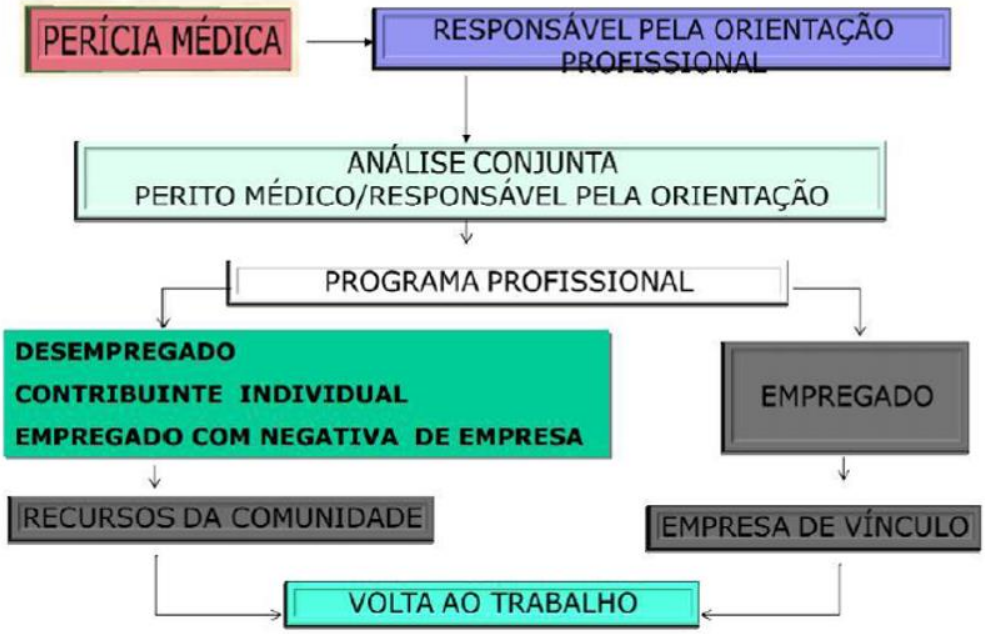
O atendimento é prestado, principalmente, por dois profissionais: pelo responsável pela orientação profissional e pelo médico perito. O responsável pela orientação é o servidor de área afim à Reabilitação Profissional e pode ser assistente social, psicólogo, pedagogo, terapeuta ocupacional, sociólogo, entre outros. Já ao orientador, compete

> [...] avaliar as perdas e restrições funcionais, nível de escolaridade, faixa etária, outras experiências profissionais, situação e vínculos empregatícios e mercado de trabalho de origem; definir potencialidades, habilidades, aptidões e prognóstico de retorno ao trabalho; buscar condições para a readaptação do segurado (troca de função/atividade) na empresa de vínculo; orientar para a escolha consciente de nova função/atividade a exercer no mercado de trabalho, no caso de inexistência de vínculo; prescrever os recursos materiais necessários para o desenvolvimento do programa; encaminhar para a preparação profissional, utilizando-se dos recursos disponíveis na comunidade (cursos e treinamentos provenientes de parcerias, contratos e convênios) (CANNALONGA, s/d)[68].

O fluxo de atendimento do PRP foi esquematizado por Pereira (2013), na tentativa de facilitar o entendimento de todo o processo:

[68] Disponível em: < http://www.proreabilitacao.com.br/papo-cafezinho/leila-silva-cannalonga/reabilitacao-profissional>. Último acesso em 15 de outubro de 2011.

Figura 05 - Reabilitação Profissional



Fonte: PEREIRA, 2013.

Conforme mencionado anteriormente, ao término da participação no PRP, é emitido, pelo INSS, o Certificado de Reabilitação Profissional (conforme artigo 92 da Lei nº. 8.213/1991 e artigo 140 do Decreto nº. 3.048/1999) informando o período do programa e especificando o curso/treinamento realizado, assim como é explicitado para qual função o segurado foi considerado apto. Cabe ressaltar que o cumprimento do PRP, por ser de caráter obrigatório, é condicionado ao recebimento do benefício e, caso não seja cumprido pelo segurado, o mesmo é cessado (PEREIRA, 2013).

Levando-se em conta o importante entendimento acerca do trabalho como modo de subjetivar e dar sentido à vida humana, torna-se pertinente a análise das vivências e perspectivas despertadas pelos trabalhadores afastados em processo de reabilitação profissional (BURKE; RAMOS; KIRST, 2009). O principal questionamento do estudo de Maywald e Rodrigues (2010) é exatamente o motivo que leva o trabalhador, em processo de reabilitação profissional, temer a sua reinserção e permanência no mercado de trabalho, ou seja, a insegurança perante sua capacidade laboral e a perda do benefício previdenciário (MAYWALD; RODRIGUES, 2010, p.1). Para tal reflexão, apoia-se no fragmento escolhido da fala dos entrevistados:

"Em 2004, me reabilitaram, o INSS me reabilitou (Programa de Reabilitação Profissional), e eu voltei a trabalhar. Eu fiquei afastada de 2000 a 2004. Nesse período, o que

o INSS teria que fazer? Me aposentar, porque o meu quadro era grave. E a coluna atacava também, a minha perna ficava boba para andar. Mas, em 2004, me reabilitaram e eu voltei a trabalhar. E todo aquele estresse de ter que voltar para o banco, chegando lá não tinha lugar para eu ficar. Eu fui para aquele 'Posso Ajudar', 'Posso Atender', trabalhava o tempo todo em pé, com salto alto, atendendo no caixa automático. Eu ficava no caixa automático, atendia o balcão, eu corria o tempo inteiro, época de recadastramento. De repente, eu fiquei de novo em três setores: no autoatendimento, na recepção, na gerência... eu fiquei trabalhando feito uma doida. Mas a gente que tem esse problema acha que a gente é inútil, então nós queremos provar para nós mesmos que a gente não é inútil, então eu comecei a exigir de mim, mais do que eu podia dar. Houve um dia em que eu tinha dez pessoas para eu atender, dez pessoas no telefone para eu atender, então, a pressão. Lesionaram meus dois joelhos, meus dois tornozelos, lesionou tudo, eu falo que até os fios de cabelo devem ter se lesionado também. O banco, infelizmente, não está preparado para receber um funcionário doente. Não foi reabilitação, me enfiaram de novo no trabalho. Porque reabilitação é você ter uma assistência do RH, da sua empresa, do INSS. E, em momento algum, não tive nada. É para inglês ver. Nunca foram lá fiscalizar. [...] *Quando o médico falou que eu iria me reabilitar de novo eu falei: 'tudo bem, doutor, (eu fui bem cínica) então você me reabilita, mas você me indica alguma atividade em que eu possa só mexer com a boca, porque o meu corpo está inteirinho tomado'.* [...] *mas era verdade, eu estava travada no dia, eu não estava andando de andador por vergonha. Tudo no banco te adoece, é um estresse danado, ou você fica só em pé, ou só sentado, e não adianta os móveis, que ainda não são apropriados; você não tem pausas, você trabalha sobre pressão, não pode ir ao banheiro porque eles ficam fiscalizando, você não tem direito, não tem vontade... Aí o médico levou um susto, olhou a minha ficha, e disse: 'ah, você já tem 26 anos de banco, a gente já pode te aposentar'"* (Júlia).

De acordo com dados divulgados pela gerência executiva da Previdência Social de Belo Horizonte, no Brasil, em 2004, dos segurados do INSS, 50.914 foram afastados do trabalho por doença ocupacional ou comum. Deste total, 17.676 (34,7%) foram considerados elegíveis para a reabilitação profissional; 10.984 (61,3%) foram considerados reabilitados, o que representa 21,5% do total (PAULA, 2004).

Segundo os resultados apresentados na pesquisa "As perspectivas dos segurados atendidos pelo Programa de Reabilitação Profissional quanto à reinserção ao mercado de trabalho" (MAYWALD; RODRIGUES, 2010), os principais motivos apontados pelos

trabalhadores participantes que não acreditam na eficácia do programa são a limitação física apresentada devido às sequelas adquiridas pelas doenças do trabalho, a quase inexistente oportunidade para a sua reinserção no mercado, a idade avançada e o período/duração do afastamento do trabalho, as exigências do mercado atual, além da insegurança em relação à concorrência e ao mercado de trabalho, mesmo após o cumprimento do Programa de Reabilitação Profissional (por obrigação, diga-se de passagem). Mesmo aqueles trabalhadores que acreditam no sucesso deste programa, confirmam o enfrentamento do descrédito que o próprio mercado apresenta. As exigências são cruéis frente às limitações físicas e mentais impostas pelas doenças do trabalho, além do preconceito em relação à baixa escolaridade e à qualificação profissional (MAYWALD; RODRIGUES, 2010). A percepção dos trabalhadores participantes do estudo de Maywald e Rodrigues (2010) em relação ao programa reflete também a percepção dos bancários entrevistados, como é o caso de Antônia:

"Aí o médico me encaminhou para a reabilitação profissional. Aí eu fui para a reabilitação, cheguei lá e ainda passei por outra perita e pela assistente social. Eles mandam levar tudo: carteira profissional, diploma e tudo mais. Quando ela viu que eu trabalhei esse tempo todo no banco, 25 anos no mesmo cargo, ela ficou meio revoltada na hora. Eu senti que a conversa dela com a assistente social mudou. Aí sai de lá chateada, porque eu pensei assim: 'vou ter que voltar a trabalhar no banco e num cargo que eu nem sei'. O INSS é que iria entrar em contato com o banco e combinar qual cargo que eles iriam me encaixar. Aí vim para a casa arrasada, e naquela semana eu só fazia chorar. E com medo de voltar para o banco. Nessa mesma semana, o banco me ligou, os recursos humanos, e falou para mim: 'é, a gente já arrumou uma colocação para você.' Aí eu perguntei qual era a função. E ela disse que eu ficaria no telefone, fazer cobranças pelo telefone. Aí eu respondi: 'ah, mas eu vou fazer cobrança por telefone e ficar digitando o número do telefone, eu vou fazer o exercício do mesmo jeito'. Aí ela respondeu que iria arrumar um headphone... e, para terminar, ela me perguntou assim: 'você se achava uma excelente funcionária?' Eu falei: 'eu achava, você sabe porquê? Eu era a caixa que mais dava autenticações. Você pode ligar na minha agência e perguntar para a gerente geral e o administrativo, do período todo que eu fiquei na agência, quem deu mais autenticações'. Eu voltei para casa e quando eles me ligaram para eu retornar para o banco eu fiquei sem andar 15 dias, porque eu travei a coluna de novo por conta do nervoso. No dia que eu fui no INSS, o meu marido foi me carregando" (Antônia).

Apesar da criação e da implantação do Programa de Reabilitação Profissional do INSS, alguns aspectos têm se apresentado como verdadeiros obstáculos para a obtenção do seu sucesso e, principalmente, para a defesa dos direitos dos segurados e dos interesses públicos. A crítica fundamentava-se na ausência de uma política global da instituição previdenciária voltada os acidentados de trabalho e doenças profissionais. Os serviços de reabilitação foram descritos como tendo "atuação dissociada e omissa nas questões de prevenção e fiscalização das condições de trabalho" (TAKAHASHI; CANESQUI, 2003) – sendo que o formato do Programa de Reabilitação Profissional é apontado por corroborar com o sentimento de insegurança e incapacidade do trabalhador afastado e, infelizmente, o seu apego ao benefício previdenciário (MAYWALD; RODRIGUES, 2010). Como novamente explica Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região:

"O INSS depois quer reintegrar o bancário de qualquer jeito, vê que ele está com o braço todo arrebentado e depois quer colocá-lo em qualquer função, como a de atender telefone... ou no autoatendimento. Esse é o Programa de Reabilitação Profissional do INSS. Então, o bancário, ao ser acometido por excesso de trabalho devido a várias doenças, para ele provar que isso foi decorrente do banco, é quase impossível!" (Maurício S. de Sousa, presidente do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

No grupo de trabalho da assistência previdenciária, este programa foi veementemente criticado em seu modelo de atenção, considerado "ultrapassado, centralizado, inadequado e com desempenho não satisfatório" (INSS, 1996, p. 10). O modelo de reabilitação profissional proposto tem sido questionado e há, cada vez mais, uma maior preocupação com a questão da efetiva reabilitação e o consequente retorno ao trabalho como um processo contínuo e integral que valorize os aspectos biológicos, ambientais e psicossociais, atendendo à necessidade de recuperação e de reintegração ao mundo do trabalho, de integração social e de ampliação da qualidade de vida (SALDANHA, *et al.*, 2013).

O desmantelamento das equipes multiprofissionais responsáveis pelo funcionamento efetivo do programa consiste em mais uma problemática enfrentada pelos trabalhadores adoecidos e afastados que dependem do programa para obter uma chance real de reinserção no mercado de trabalho. Com o Plano de Modernização da Reabilitação Profissional, conforme mencionado anteriormente, houve a

> extinção das funções específicas dos profissionais, como Assistentes Sociais, Psicólogos, Sociólogos, Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais (Lei nº 10.355 de 26/12/2001), sendo instituídos os cargos de Procurador da Previdência Social, Auditor Previdenciário, Auditor Médico-Pericial, Analista de Benefícios Previdenciários (nível superior) e Técnicos de Benefícios Previdenciários (nível médio) (PEREIRA, 2013, p. 60).

Atualmente, o PRP é formado por médicos peritos do INSS, analistas do Seguro Social (com formação em qualquer área da saúde) e servidores administrativos (denominados técnicos do Seguro Social), que são obrigados a seguirem um protocolo instituído pelo INSS, o qual anula a qualificação técnica de cada profissional envolvido no programa. Os mesmos assumem o cargo de analista de Seguro Social com a função genérica de orientação profissional, descaracterizando a especificidade das ações profissionais no espaço sócio-ocupacional do INSS. Segundo Pereira (2013),

> [...] é crucial que se tenha uma estrutura com equipe profissional fixa que possa direcionar sua atuação profissional sem ser efêmera constantemente. Pois, mesmo que exista um ─protocolo de atendimento a ser seguido pela equipe de RP, cada profissional direciona suas ações de acordo com a formação que teve, inclusive ao preencher formulários do Programa de Reabilitação Profissional (PRP), ficando lacunas (mesmo que implícitas) que poderiam ser supridas se houvesse o atendimento por uma equipe interdisciplinar (PEREIRA, 2013, p. 61).

Um dos principais problemas que "trava" o seu desenvolvimento é a dificuldade em se estabelecer o nexo causal, ou seja, a dificuldade de caracterização das doenças profissionais cujo "nexo causal é eminentemente epidemiológico, cada vez mais amplo, ubíquo e complexo" (INSS, 1996, p. 10). Segundo o documento, a consequência imediata dessa dificuldade seria a transferência das decisões para a esfera jurídica, de andamento longo e oneroso, com intervenção nem sempre oportuna de advogados e de peritos judiciais (INSS, 1996).

Outro problema apresentado na eficácia do programa consiste no fato de as empresas receberem o trabalhador reabilitado apenas como cumprimento das exigências legais[69], a fim de se evitar as possíveis multas e indenizações por parte dos trabalhadores. Não há uma preocupação, por parte das empresas, em proporcionar uma possível reorientação profissional e recolocação do trabalhador em postos de trabalho e funções com maior adequação segundo as limitações, as habilidades e aptidões do mesmo. Portanto, o programa proposto pelo Ministério da Previdência Social, por intermédio do INSS, tenta reintegrar o trabalhador adoecido e reabilitado à sociedade e ao trabalho, mas não garante, efetivamente, o seu retorno para a empresa em conformidade com as suas potencialidades e limitações agora prejudicadas pela incapacidade laboral. A falta de ajuste, de participação e de adaptação ao receber o reabilitado dificultam o êxito do programa, mas, sobretudo, principalmente, pode gerar insatisfação e até desmotivação ao trabalhador na retomada de sua trajetória profissional (CESTARI; CARLOTTO, 2012).

Mais um obstáculo enfrentado e, inclusive, apresentado pela própria equipe do INSS, é a ausência de legislação para fazer valer os direitos dos trabalhadores e lhes garantir o lema do programa: "Todos têm direito a uma nova oportunidade". O instituto não tem um controle incisivo após a cessão do benefício. O instituto perde de vista o trabalhador reabilitado devido à falta de estrutura física, de verbas e de profissionais capacitados para realizar esse acompanhamento, como por exemplo, assistentes sociais. À baixa capitalização da experiência da reabilitação profissional acrescenta-se o fato de que "a valiosa experiência do INSS em trabalhar na reabilitação profissional dos acidentados de trabalho, preparando-os para a reinserção no trabalho, é quantitativamente insuficiente" (Relatório final da Comissão Interministerial de Saúde do Trabalhador. Brasília: Instituto Nacional de Previdência Social; 1993 *apud* TAKAHASHI; IGUTI, 2008).

Também se observa uma falta de clareza e de transparência em relação aos conceitos e critérios adotados no se refere à readaptação profissional, ao regulamento e a outras normas administrativas, e este fato muito se deve ao perfil dos próprios médicos peritos do instituto (TAKAHASHI; IGUTI, 2008), como explica Muriel Vieira, o advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região):

---

[69] Segundo o estabelecido na Lei 8.213 de 1991, Art. 93, A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção (BRASIL, 1991):
I - Até 200 empregados: 2%; II - de 201 a 500: 3%; III - de 501 a 1.000: 4%; IV - de 1.001 em diante: 5%.

"Tanto a CONTRAF quanto os sindicatos maiores vêm desenvolvendo materiais para comprovar os níveis de adoecimento dos nossos bancários porque o INSS não tem esse controle, apesar de a população pagar pelo adoecimento dos bancários e os banqueiros se beneficiarem desse adoecimento. Quer dizer, eles transferem uma despesa que deveria ser dos banqueiros, mas é suportada pela população através do INSS. [...] *Então, nós temos dois problemas graves: primeiro, o INSS não tem um trabalho para fazer esse levantamento; ele não penaliza os bancos com relação aos recolhimentos previdenciários ligados as áreas de riscos do trabalho, SATs. O INSS não faz esse trabalho. Assim, nós temos um problema sério nas perícias, que é o número deficiente de peritos, porque a grande alegação do INSS são as fraudes. Nós entendemos que elas acontecem, mas não podemos fazer um raciocínio por esse caminho e nós temos certeza de que são exceções. E se ele fizesse um trabalho mais meticuloso, mais detalhado, com certeza todos esses problemas que nós vivenciamos seriam menores"* (Muriel Vieira, advogado do Sindicato dos Bancários de Uberaba e Região).

O Programa de Reabilitação Profissional é proposto pelos sistemas previdenciários como resposta pública à questão da incapacidade laborativa. Nesse sentido, o programa foi estruturado para atender os trabalhadores adoecidos e afastados do trabalho, para desenvolver atividades terapêuticas e promover a profissionalização dos mesmos para superarem as dificuldades impostas por suas limitações definitivas. Entretanto, é notório, nos depoimentos dos bancários entrevistados, que ainda haja profissionais que desconhecem até a própria existência do programa, bem como o seu objetivo e funcionamento. E mesmo entre os bancários participantes do programa, também não se tem uma resposta positiva com relação à participação e o resultado da reabilitação desenvolvida pelo INSS. Como se pode observar nos relatos abaixo:

"Nunca, nem ouvi falar. O que é isso [Programa de Reabilitação Profissional]?" (Alice).

"[Participação do Programa de Reabilitação do INSS] Não. Nunca..." (Lorenzo).

"[Programa de Reabilitação Profissional] Não... está falido" (Lucas).

O PRP deveria ser um programa estruturado para desenvolver atividades terapêuticas e de profissionalização que abrange a integralidade do indivíduo, fortalecendo-o para lidar e superar as dificuldades impostas por suas incapacidades. O programa deve visar não só a estabilização física e a ampliação de movimentos e de força, mas também a estabilização psicossocial, possibilitando, assim, a integração nas relações sociais, cotidianas e de trabalho através de uma identidade ressignificada. O objetivo do programa de reabilitação deve ser o do estabelecimento de condições fundamentais para que os seus beneficiários atinjam o melhor índice possível de inclusão em seu meio, em bases justas. Tal objetivos só poderá ser alcançado por meio de um trabalho sério, profundo, competente, técnico e voltado para a necessidade de se fazer com que a pessoa com deficiência compreenda e aceite seu problema, sem sucumbir a ele. O programa de reabilitação deve garantir a todos os membros da equipe não apenas a possibilidade de observação direta, para a identificação de problemas ocasionados por certos hábitos e atitudes dos seus segurados, mas também o estabelecimento dos objetivos a serem perseguidos com a sua participação, como relatam os bancários entrevistados Eduardo e Orlando:

"O processo de reabilitação, na verdade, é só para inglês ver, não tem nada, não existe. Tem uma psicóloga que olha na sua cara e que fala assim para você: 'não, você está bem... que você tem que tentar'. Eu falei: 'não, eu estou tentando!' Ela: 'você vai voltar para o banco, tem um relatório aqui. O gerente administrativo do banco vai te analisar durante 60 dias. Como é que você está, o que você pode fazer'. A mulher fez o relatório dizendo que eu podia fazer aquilo, mas, na verdade, eu não podia. Daí, concluíram que eu não podia estar trabalhando, você tinha que estar se aposentado... Mas me colocaram como apto. Me deram o diploma... voltei para o banco e em 20 dias eu me afastei de novo. Voltei como supervisor de operações porque não podia trabalhar com "digitar". Não podia digitar, não podia contar cédulas, mas voltei digitando, voltei fazendo as mesmas coisas" (Eduardo).

"Eu estou passando pelo Programa (de Reabilitação Profissional). Na verdade, o INSS terceiriza essa reabilitação profissional. Eu acho que é ele que deveria fazer, assumir a responsabilidade. O INSS simplesmente te passa para a empresa que você trabalha, e isso já é a reabilitação, no caso. Se correr conforme eu estou percebendo até aqui, parece que vai dar certo. Eu vou ficar num lugar que, aparentemente, não vai me lesionar, talvez um pouquinho.

Não tem jeito de você trabalhar no banco e não ter contato com o teclado de computador. Impossível!" (Orlando).

Neste ponto, houve o interesse de se abandonar a crítica individualizada e de se investir na construção de uma crítica política. Ou seja, a intenção não foi a de se apresentar uma discussão limitada na questão da falta ou falha de capacidade técnica ou profissional dos peritos e profissionais envolvidos no Programa de Reabilitação Profissional, ou até mesmo a deformação de alguns profissionais, mesmo porque seria necessária uma análise aprofundada sobre a formação profissional no país e não cabe aqui realizar esse tipo de abordagem. Partiu-se do princípio de que esta não é uma questão meramente técnica, sendo a situação demasiadamente complexa e dizendo respeito à ação ideológica marcada pelo capital dentro dos órgãos e dos sistemas responsáveis pelo país.

Se por um lado, abordar a questão do PRP como uma questão de âmbito nacional representa uma oportunidade não só de revelar aspectos de grande relevância, – no tocante do real desempenho do programa e os métodos praticados pelo INSS – mas também de abrir um espaço para elaborar uma crítica fundamental para a construção de efetivas políticas públicas em defesa da saúde e segurança do trabalhador. Por outro, o debate e a reflexão devem ser direcionados para a suplantação do processo produtivo que gera o adoecimento e o afastamento do trabalho. A questão da organização do trabalho deve ser o ponto de pauta na luta de classes para a classe trabalhadora sob a lógica do capital.

4.5 Retornar ou não ao trabalho: uma opção ou uma condição?

A transformação na organização do trabalho bancário trouxe uma consequência desastrosa: o crescimento do número de casos de afastamentos do trabalho por LER/DORT e de sofrimento mental (MACIEL, *et al.*, 2007). Os índices alarmantes de afastamentos de trabalhadores bancários causam preocupação e a esse problema soma-se o fato de os bancários adoecidos, após gozarem da licença médica, ao tentar o retorno, sofrerem discriminação, perseguição e até assédio moral. Jacobi (2014), também atento a essas questões, explica que

> Na estrutura organizacional se identifica algumas coisas como o bancário que retorna ao trabalho depois de uma doença, depois de um acidente de trabalho,

> como a LER e esse cidadão fica impedido de trabalhar no seu local e é alguém que vestiu a camiseta, que se qualificou durante algum tempo e que depois teve algum tipo de padecimento, algum tipo de doença e ele acaba sendo afastado daquela sua atividade. E ele depois no seu local de trabalho ele acaba sendo assediado moralmente de forma das mais diversas: não lhe dá trabalho ou lhe dá trabalho em excesso, digamos assim, "escanteado" no seu local de trabalho, ser trocado da sua atividade, dar tarefas menores que sua capacidade ou tarefas muito além da capacidade de produção. Isso, muitas vezes, leva o trabalhador a entender que é ele o culpado, que ele é o incompetente (JACOBI, 2014).[70]

Portanto, a volta ao trabalho após o afastamento se torna um momento de insegurança para o bancário. O trabalhador, quando retorna de um longo período de afastamento para restauração de sua saúde, nem sempre volta a trabalhar na mesma função de outrora ou com a mesma equipe de trabalho. Assim, além de perder as relações sociais no ambiente de trabalho em virtude da doença ou acidente, o bancário ainda deve recomeçar a estabelecer o contato com o coletivo dentro da agência. O bancário passa a experimentar os sentimentos de insegurança e medo diante da sua nova realidade, uma vez que

> Normalmente, os afastados por incapacidade causada pela doença ocupacional não podem mais desenvolver as atividades costumeiras, gerando um grande desconforto aos gestores, que não estão preparados para recebê-los, e aos seus colegas, que tentam evitá-los, pois são vistos como um peso morto, sem colaboração no cumprimento das metas. Não têm mais posto de trabalho, não fazem mais parte do processo produtivo. O banco demonstra claramente que não há mais lugar para eles. Geralmente, são colocados em tarefas humilhantes ou sem nenhuma importância. Por outro lado, os gestores promovem esse processo de forma a expô-los à toda a equipe, como um exemplo a não ser seguido. São os funcionários prioritários para demissão, os gestores apenas esperam o prazo legal. Normalmente, esses funcionários estão incapacitados de procurar emprego fora da área bancária, em função da baixa experiência em outras áreas (SÃO PAULO, 2011, p. 50).

[70] Entrevista a João Pedro Lopes Jacobi, realizada em 2014; referência anteriormente mencionada na página 170.

Os relatos que se seguem ilustram com propriedade esta realidade:

"Pensa bem: eu formada, com curso superior, tendo trabalhado 26 anos, e a oportunidade que eles iriam me dar era ficar num cantinho do banco, inutilizada. Então, eu iria receber o mesmo valor que os meus colegas dos caixas; eles iriam achar ruim, porque quando você está afastada você já tem esses olhares, eles acham que você está de boa e eles estão trabalhando. E esse preconceito não é só no trabalho, é generalizado. Quando você fala que é aposentado por LER, o povo te olha e fala: 'mas você está bem'! Mas ninguém vê o que você tem, o que você sente... nada disso é visível. Eu vivo preconceito na família, eu vivo preconceito nos amigos, no social e no profissional. Eu com 26 anos de banco, faltando quatro para me aposentar, sendo que o INSS me garantiria um ano de estabilidade. Mas e depois? Eles iam me mandar embora, o banco não ia ficar comigo! Uma pessoa inutilizada, doente e que não estava trazendo produtividade, eu não queria... lógico que eu queria estar trabalhando porque eu sou nova, eu prefiro ter a minha saúde e estar no mercado de trabalho. Não é uma opção, é a minha condição! Me aposentei por invalidez. Se eu precisasse voltar mesmo [para o banco] eu ainda não estaria preparada, nem psicologicamente nem fisicamente. Porque eu fui na boa intenção, mas não fui recebida da mesma forma" (Antônia).

"Eu tinha medo de a chefia pensar que eu não estava dando certo e, assim, me mudasse de função, alterando o meu salário, ou ainda de me inutilizar em outra função, como algum trabalho bem básico" (Rafael).

"Eu sou um cara velho, estou doente e custo caro para a empresa, e ela quer cobrar de mim. Ele [o banco] quer que eu vá para o caixa e faça o serviço de caixa. Eles falam: 'não, é só nos dias de pico'. Quer dizer que então nos dias de pico eu posso digitar no caixa? Então, nos dias de pico da dengue, você vai capinar? Não é assim!" (Ana).

"O problema é o quê? Para o banco, hoje eu não sou mais interessante porque por mais que eu consiga produzir o que eles querem, ainda não é o suficiente. Eles querem produção, eles querem números e eu hoje já..." (Eduardo).

Olivier; Perez e Behr (2011) abordam a questão do retorno ao trabalho bancário após licença médica devido a transtornos mentais e comportamentais e salientam, em seu estudo, os principais fatores de risco no ambiente de trabalho que inferem na saúde dos bancários:

> [...] excesso de trabalho, poucos funcionários, pressão das chefias e clientes, horas extras frequentes, ausência de pausas de trabalho, tarefas repetitivas, competição entre os colegas, ambiente estressante, falta de perspectiva de ascensão e falta de reconhecimento pelo trabalho desenvolvido (OLIVIER; PEREZ; BEHR, 2011, p. 1005).

Os bancários que retornam ao trabalho após o afastamento por adoecimento são frequentemente alvo de piadas, chacotas e risos, afetando negativamente as suas emoções e reforçando a insegurança e a falta de confiança no trabalho, ou seja, "[...] a nova forma de ser é percebida como não aceita pelos colegas e muito menos pelos gestores" (OLIVIER; PEREZ; BEHR, 2011, p. 1008). Tal como relatam as bancárias Antônia e Catarina:

"Mesmo não sendo algo declarado, eles fazem piadinhas e isso se torna bem agressivo. Você sente que pelas piadinhas a pessoa está querendo te dar uma indireta. 'Nossa, mas você está numa vida boa!'" (Antônia).

"E quando eu retornei do afastamento, além de ter que enfrentar o gerente, eu tinha que enfrentar os meus colegas e o preconceito. E, muita das vezes, o pessoal me perguntava: 'como você conseguiu se afastar?' Como se eu tivesse conseguido um troféu. E eu respondia: 'é muito fácil é só você ficar doente, ficar oito meses sem receber salário, ticket. É só você fazer isso... e sofre, mas sofre mesmo'. Até hoje eu escuto isso, e não é fácil de lidar. Você não pode brigar com os seus colegas. Eu não tinha apoio" (Catarina).

Souza e Faiman (2007), em seu estudo sobre o impacto do retorno ao trabalho após o período de afastamento devido ao acometimento por distúrbio de saúde relacionado à atividade profissional, afirmam que o retorno ao trabalho é uma experiência complexa e rica de significados para o trabalhador. O término do período de afastamento e o retorno ao trabalho geram sentimento de ansiedade e uma maior preocupação para o trabalhador em relação à sua recuperação e ao seu real estado de saúde. Ou seja, a capacidade de realizar ou não as suas

antigas ou novas tarefas que lhe serão designadas sem causar danos à sua integridade física e mental. Infelizmente, na maioria dos casos, os trabalhadores retornam ao trabalho sem apresentar total restabelecimento de sua saúde, por se tratar, geralmente, de doenças de caráter crônico. Segundo os autores, o processo de retorno ao trabalho enfrenta várias dificuldades, e além do receio do trabalhador com relação à sua saúde, tem a questão da adaptação no ambiente de trabalho diante da sua nova condição, a reinserção dificultada por sequelas do adoecimento, o medo da discriminação e o preconceito por colegas de trabalho e, ainda, uma possível perseguição pela chefia (SOUZA; FAIMAN, 2007). Conhecendo a lógica capitalista da gestão bancária baseada na produtividade e no cumprimento de metas, são justificados e fundamentados todos esses temores.

Cestari e Carlotto (2012) vão além e afirmam que as empresas dificultam o retorno ao trabalho através de algumas estratégias, como a falta de cuidado com a adaptação do trabalhador ao novo posto de trabalho ou mesmo às antigas funções, a colocação dos mesmos para exercer tarefas com as quais eles não se identificam, o incentivo a parcerias com novos colegas de trabalho cujos os quais não se tinha vínculos anteriores e a reorganização dos horários sem comum acordo (CESTARI; CARLOTTO, 2012).

Saldanha *et al.* (2013) descrevem o processo de retorno ao trabalho como sendo "lento, de grandes desafios para o trabalhador e dependente de múltiplos fatores" (SALDANHA *et al.*, 2013, p. 124). No levantamento bibliográfico realizado no estudo, os autores classificaram esses fatores em três categorias: fatores pessoais, fatores organizacionais e políticas/serviços de saúde relacionados ao retorno ao trabalho. Os principais obstáculos de ordem pessoal no retorno ao trabalho foram: maior idade, dor, sofrimento psíquico, baixa escolaridade, menor tempo de empresa, maior percepção de gravidade da lesão, da incapacidade e de falha terapêutica; tentativa de retorno interrompida por dor, e litígio judicial. No âmbito organizacional, as barreiras destacadas foram: permanência das condições patológicas que geraram o adoecimento, alta demanda psicológica de trabalho, baixo controle de trabalho, retorno à mesma função, e dificuldade de relacionamento com supervisores e colegas de trabalho. Já na questão de políticas de saúde voltadas para o retorno ao trabalho, os principais problemas apresentados no estudo foram: maior tempo sem trabalhar, carteira "suja" com carimbo do INSS, alta precoce do SAT, ausência de um programa de retorno ao trabalho, ineficiência ou insuficiência de serviços, sistemas e políticas de retorno ao trabalho da Previdência Social, e demora em receber o tratamento (SALDANHA *et al.*, 2013). As bancárias Melissa, Alice e Ana traçam denunciam essa situação:

"Foi bem complicado o meu retorno ao banco. Quando faltavam 15 dias para eu voltar, começou a bater um desespero, um desespero, eu não queria voltar para o banco. Eu passava na frente do banco e eu sentia uma dor física, era uma dor assim, parecia um buraco redondo no peito. Eu passava na frente do banco e me dava um desespero, nossa era horrível! Uma sensação horrível! E aí eu pensava: 'e agora? Eu não consigo voltar'. Eu entrei em desespero mesmo. Aí eu procurei um psiquiatra. Me deu uma licença de 15 dias. Ele falou que era depressão mesmo e para que os remédios fizessem efeito era preciso 15 dias. Graças a Deus, voltei a trabalhar, mas tomo os remedinhos até hoje. Mas eu vou falar para você: 'como o nosso psicológico é louco, faz doer, dor física mesmo'. Eu enxergo as dificuldades que eu sofri com aquele colega de trabalho, as pressões, a correria... Caixa não vendia produtos, não tinha essa pressão. Eu sonhei muito, sonhei muito, porque a gente tem horário, então eu sonhava: 'não vai dar tempo, não vai dar tempo...' A gente tem horário, tem que fechar, tem que conferir, tem que mandar o malote... é meio sufocante! Tudo me mostrava que eu não estava bem, e foi preciso ter uma dor física para eu enxergar a depressão. Eu sentia dor só de olhar para a agência. Eu tive que tomar uma medida drástica mesmo" (Melissa).

"Ontem foi o meu retorno. Hoje, eu não estava mais tão legal; umas duas vezes eu tive vontade de sair correndo, de chorar. Fui para o banheiro e me tranquei, chorei, voltei... e pensei comigo: 'você tem quase 60 anos, cria vergonha nessa cara, segura as pontas, bota o pezinho no chão... ninguém está te levando para a forca, você não está sendo torturada!' Eu estou meio assim, eu às vezes tenho ausências, são muito muito rápidas. Mas tenho. Ainda bem que anjo da guarda não tira férias, não dorme, não faz nada! Ele me livra de cada uma... e não é que eu esteja pensando em outra coisa, eu desligo mesmo, acabou e eu volto como se nada tivesse acontecendo... Porque realmente o meu tempo para o banco já foi... já foi" (Alice).

"Parecia que eu estava começando de novo. Sabe aquela apreensão do início? Quando eu estava afastada, eu não suportava ir à agência de jeito nenhum, me dava uma crise de choro ao pensar que eu estava fora e que eu queria estar trabalhando, eu queria estar bem de saúde. Então, eu não ia. E tudo que eu precisava lá do banco eu pedia às minhas filhas, ao meu marido... eu não ia lá. As poucas vezes que eu precisei ir foi muito sofrido, principalmente pelo ambiente. Quando eu voltei, eu fui mudada de setor, não voltei mais para a função que eu trabalhava. Me incomodou um pouco. Eu fui trabalhar no setor empresarial, eu trabalhava antes no atendimento de pessoa física, pouco depois eles me passaram para um lugar fechado,

para eu não atender mais o público. No começo, deu-me uma baqueada porque eu sempre atendi o público, apesar de tudo, apesar de ser sofrido também, mas eu gostava. Mas aí me passaram para esse setor, tipo uma retaguarda do setor empresarial, fechado mesmo, interno. Mas depois eu me acostumei com aquilo. Só estou trabalhando do meio dia às seis, na retaguarda. Eu estou no setor que eu não gosto muito. Mas eu já estou no finalzinho... estou com pressa em me aposentar" (Ana).

Na maioria das vezes, a receptividade no ambiente de trabalho é baseada em práticas hostis que alimentam ainda mais a insegurança apresentada pelo trabalhador adoecido que teme a falta de reconhecimento, a incapacidade de realizar as suas tarefas e a possibilidade de ser excluído no trabalho (SOUZA; FAIMAN, 2007). Por estas razões, como explica a Contraf-CUT (2013),

> É importante que o banco tenha um programa de retorno ao trabalho, a partir da alta do INSS, buscando reinserir o funcionário no trabalho, com apoio de equipe multidisciplinar, destacou Walcir Previtale, secretário de Saúde do Trabalhador da Contraf-CUT. Além disso, os dirigentes sindicais apontaram a necessidade da prevenção. Não concordamos que o trabalhador deve ser adaptado ao ambiente que o adoeceu. Queremos discutir a prevenção, de modo que o bancário retorne ao trabalho, seja acolhido e não volte a adoecer, destacou Carlos Cordeiro. (CONTRAF-CUT, 2013).

Os relatos dos bancários entrevistados demonstram o enfrentamento das principais dificuldades no retorno ao trabalho:

"Outra coisa: o banco não dava horário para você ir ao médico: 'Ah não... você não pode ir ao médico agora não, vá aos sábados'. Que médico que atende aos sábados? Aí eu falava que eu tinha que ir ao médico, aí o médico dava atestado para cinco dias... daí o cara já falava: 'pô, o quê que é isso? Você está querendo caçar um jeito de ser mandado embora'. Eu falava: 'então tenta, eu sou do sindicato'. E isso aconteceu por várias vezes, não foi uma vez não. O chefe do setor de Uberlândia, um japonês que estava lá, não sei porque ele ligava para o gerente administrativo, era eu e um amigo meu que estávamos com esse problema, e falava: 'põe esses caras para trabalhar na tesouraria' e nós tínhamos um laudo do INSS que

constatava que nós não podíamos trabalhar na tesouraria, não podíamos contar cédulas. E ele ligava e falava: 'ah, vocês vão trabalhar na tesouraria hoje', eu falava: 'não vou', o gerente falava: 'ah, mas você vai' e eu: 'não vou trabalhar, está aqui o meu laudo', ele: 'ah, para mim isso não serve'" (Eduardo).

"O banco não tinha uma estrutura para um funcionário doente. Além de tudo, além dos três, quatro setores que eu ocupava, tinha que produzir, produção... ou você vende ou você vai embora. A chantagem que eles fazem é cruel! Então, se para uma pessoa que não é doente já é difícil, imagina para quem tem problema. É algo impossível. Eu pensava: eu tenho que conseguir, eu tenho que conseguir. Teve uma época que eu corria tanto em 2004 (época de recadastramento do INSS), e era eu que fazia, fazia as fichas todas. E quando eu chegava em casa, me trancava em um quarto escuro, colocava as minhas pernas para cima para o meu corpo voltar ao normal. Porque o meu corpo tremia todo, de tanto que eu trabalhava. E isso era o tempo inteiro, são seis horas correndo o tempo inteiro. Eu tive vários afastamentos, curtos, porque eu não aguentava, afastava e voltava... sempre relutando porque eu não queria parar, eu queria trabalhar. [retorno ao trabalho] Fiquei péssima, não queria voltar de jeito nenhum. Eu sabia que eu não tinha condição. E o medo de não dar conta, pois o sistema já tinha mudado. A angústia de não saber o que eu iria fazer lá. Me deixaram uma semana ligando para clientes e, de repente, me mandaram buscar cadastro não sei onde... Foi horrível! De repente, me colocaram no auto atendimento. Me senti muito pior, a sensação era a de que eu não servia para nada. E realmente, o chefe não está preparado para lidar com o retorno. Eu chegava a sonhar que eu estava trabalhando no caixa. É uma frustração, uma tristeza! Pelo ser humano não estar preparado para te receber. Eu me considerava uma excelente bancária, me dediquei muito, gostava muito do que fazia... para acabar assim" (Júlia).

"[o retorno ao trabalho] Nossa, aí o bicho pegou! Só passava pela minha cabeça que não era possível que eu teria que voltar. Na hora em que eu cheguei ao banco, eu não estava bem. Não estava preparado psicologicamente. Então, na hora que eu cheguei lá, não tive o apoio de ninguém, o gerente só falou: 'ah, você voltou?' Só falou isso. Nem o gerente me ligou para saber como eu estava. Quer dizer, eu trabalhei 25 anos no banco, vestia a camisa, produzia pra caramba! E aí, nem uma ligação. Isso me deixou muito chateado. É uma frustração! Eu não vou conseguir completar os 35 anos de banco, isso é fato! Meu corpo não está aguentando e eu não aguento mais! Eu, com certeza, vou me afastar definitivamente. Eu

vou entrar no INSS e tentar sair do trabalho. E não quero voltar mais para o banco. Eu tenho consciência de que é ele (o banco) que me adoece! Me incomoda ser afastado por invalidez. Incomoda muito. Eu me sinto assim inválido, uma pessoa não produtiva. Eu trabalho desde os meus 17 anos e é pesado esse título. E o preconceito é muito grande. É tudo! E vem, principalmente, da família. O meu problema é mais familiar, me cobram muito" (Théo).

Uma questão crucial é a escolha do momento certo de retornar ao trabalho, um desafio tanto para os trabalhadores, quanto para os médicos peritos do INSS e a equipe de reabilitação. A escolha deve ser embasada numa prévia e criteriosa

> [...] avaliação das condições físicas e psicológicas do trabalhador, nas modificações que irão acontecer nos postos de trabalho, na gestão do trabalho por parte das empresas e na capacidade de acompanhamento que o Estado tem para que não tenhamos trabalhadores retornando a ambientes de trabalho inseguros e trabalhadores com condições de retorno fora do trabalho (SALDANHA *et al.*, 2013, p. 134).

Segundo dados do estudo realizado por Maywald e Rodrigues (2010), 60,71% dos trabalhadores afastados afirmaram não se sentirem seguros e confiantes para o retorno ou reinserção no mercado de trabalho, e tal afirmativa foi justificada pela presença das sequelas (35,30%), pouca capacitação profissional (23,54%) e escolaridade insuficiente (11,77%). Além disso, 14,29% dos entrevistados na pesquisa acreditam que o mercado de trabalho recebe o trabalhador adoecido, afastado e reabilitado com indiferença, preconceito e negatividade. Neste contexto, o sentimento recorrente na fala dos trabalhadores que se encontram na tentativa de retornar ao trabalho é a instabilidade (MAYWALD; RODRIGUES, 2010).

> As perícias médicas (durante as quais o bancário tem que "provar" que a doença foi causada pelo trabalho) e o retorno à agência em condições humilhantes (ele é visto como incapacitado e acaba colocado em funções menores) fazem parte de um processo desgastante que agrava ainda mais as condições de saúde do empregado (SZNELWAR; PEREIRA, 2011, p. 30).

Essa realidade desalentadora conduz a uma revisão das peças fundamentais na construção do processo de retorno ao trabalho, como relatam Lorenzo, Olívia e Alice a seguir:

"Acabou com a minha vida, eu não tenho mais amigos... é muita solidão! Acabou! Reduziu a minha vida a nada! Ao computador só. Eu só fico no computador, tentando conversar com alguém... Mas se eu recebo um convite para sair com alguém, eu já tenho medo. A única coisa que eu quero é a aposentadoria. O interessante seria por doença do trabalho. Eu entrei na justiça para pedir aposentadoria e converter para doença do trabalho. Mas é tudo muito difícil! A sensação é a de ter que provar o tempo todo... (Algo mais que você se lembre?) *Não gosto nem de me lembrar..."* (Lorenzo).

"Não suporto mais entrar no banco. Tenho dificuldades em usar o computador, em mandar um e-mail e o telefone só uso no viva-voz, não consigo colocá-lo na orelha. Eu tenho pânico! Eu tinha que entregar um papel lá no Bradesco por conta do golpe que eu sofri, e comecei a passar mal lá mesmo. Fui até à atendente e falei que se ela não pegasse o papel, eu iria embora porque eu não estava me sentindo bem. Tiveram que me dar um copo d'água e saí de lá igual uma louca. Tenho pânico! Minha pressão sobe. É muita tortura, não consigo falar mais" (Olívia).

"Eu só não me afastei mais agora porque a minha aposentadoria está muito próxima e eu andei discutindo muito com o médico do INSS. E ele me disse: 'ah, porque tem que voltar, não existe pílula mágica para depressão se a senhora não fizer alguma coisa'. E eu falei: 'então tá, eu estou do jeito que eu estou porque eu quero e tudo bem'" (Alice).

Podemos destacar que os bancários passam por importantes dificuldades no retorno ao trabalho. Isso se deve não apenas às limitações físicas para a execução de sua atividade laboral, mas também, às dificuldades que enfrentam durante a trajetória percorrida para estabelecer o nexo causal entre adoecimento e trabalho. A invisibilidade do sofrimento e da dor do bancário – que não são reconhecidos pelos colegas tampouco pela organização do trabalho – reflete no acolhimento que ele recebe ao retornar ao trabalho. Após o período de afastamento, o trabalhador se sente inseguro para retomar às suas atividades, e a falta de reconhecimento de seu adoecimento o torna mais vulnerável, intensificando todo o sofrimento e sua dor. Por isso, segundo os autores Sznelwar e Pereira (2011),

> O retorno ao trabalho, que poderia ser vivido como uma nova experiência, mostra-se muito complicado, pois prevalece o sentimento de que há uma

> desqualificação, já que são alocados para realizar tarefas consideradas menos arriscadas, mais simples, menos interessantes e que não permitem uma ascensão na carreira. Retornar é bom, mas é como se fosse necessário construir tudo de novo, com a sensação de que não se vai muito longe.
>
> [...] Há um sentimento forte de insegurança, pois ficaram muito tempo numa situação de indefinição entre a empresa, os serviços de saúde e a seguridade social. As informações a que tem acesso são díspares e conflitantes. Sentem-se massacrados e humilhados, principalmente nas perícias, quando se veem diante de juntas médicas. Todos desconfiam, todos tentam provar que eles estão simulando. Sentem-se injustiçados, pois além de todas as perdas, há uma perda financeira significativa; em geral ficam endividados. Com relação ao futuro, só dúvidas: quanto tempo ainda vão ficar na empresa? Será que haverá novos afastamentos? Será que vão precisar recorrer à Justiça para ter seus direitos garantidos junto ao INSS e à empresa? (SZNELWAR; PEREIRA, 2011, p. 56-57).

Todos os trabalhadores que se dispuseram a colaborar com esta pesquisa viviam aterrorizados pelo preconceito, medo e desconhecimento que envolvem o processo de retorno ao trabalho. No bojo dos novos e precários ambientes de trabalho reestruturados, a questão do retorno ao trabalho, diante da certeza da manutenção e até agravamento das condições e dos riscos laborais com efeito de causa ou concausa de sucessivos sofrimentos e adoecimentos, leva ao questionamento: se verdadeiramente é uma opção ou uma condição para o bancário adoecido?

O que podemos depreender a partir dos dados obtidos nesta pesquisa, os quais corroboram com os resultados encontrados em outros estudos acerca desta temática, é que os trabalhadores submetidos à organização do trabalho baseada nos processos de intensificação do ritmo de trabalho, flexibilização das relações laborais, desvalorização profissional e precarização das condições de trabalho tiveram sua saúde física e mental impactadas. Os bancários, vítimas dessa violência organizacional praticada pelos bancos, passaram a apresentar quadros de desmotivação, estresse, depressão, angústia e ansiedade que desencadearam o processo de adoecimento, em alguns casos levando à invalidez permanente do trabalhador ou o seu imediato descarte da instituição bancária.

"Eu engordei 30 kg, por conta do corticóide... eu fiquei deformada. Fiquei imensa... chegou ao ponto de um dia, eu estava num lugar e uma conhecida minha chegou para mim e perguntou por mim: 'e a fulana? Como ela está? Você tem notícias dela?' Foi terrível..." **(Ana).**

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reestruturação produtiva pela qual passou o setor bancário brasileiro desde os anos de 1980, com o objetivo de ajustá-lo ao novo padrão de acumulação capitalista, implicou em mudanças estruturais e significativas em seu aparato tecnológico e organizacional. Tais mudanças afetaram não apenas a natureza do serviço prestado pelos bancos, mas também os produtos oferecidos e o âmago do próprio trabalho bancário.

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

Nesta pesquisa, busquei entrevistar bancários que foram afastados do emprego, de forma temporária ou permanente, por motivos de saúde relacionados ao trabalho e, assim, conhecer as implicações decorrentes desse episódio, tanto em seu trabalho, como em sua vida pessoal.

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

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

Portanto, a discussão dos adoecimentos e dos afastamentos decorrentes da organização do trabalho no setor bancário se torna imprescindível, principalmente nesse contexto marcado

por inúmeras propostas (e implementações) de mudanças, muitas delas, importa dizer, já estão em curso. Em tempos difíceis para a classe trabalhadora, assinalados por perdas significativas de direitos[71], manter as conquistas históricas da categoria bancária, ou até mesmo concretizar novas propostas através das mobilizações, é um grande desafio. E, apesar da conjuntura absolutamente desfavorável, só tem sido possível alcançar causas sociais importantes como essas, através da participação dos trabalhadores bancários, que se encontram indignados com as práticas antissindicais e o desrespeito com a categoria.

Sabemos que a intensa informatização do trabalho bancário, aliada a outros ajustes estruturais do setor – os quais afetaram não apenas a natureza dos produtos, mas também o próprio comportamento dos mercados–, resultou em mudanças significativas nas condições de trabalho e, consequentemente, na saúde dos trabalhadores.

Assim, defendo nesta tese que a extrema precariedade do trabalho bancário, cujos efeitos são sentidos de forma drástica pelos trabalhadores, não se dá apenas pela revolução tecnológica em curso nesse setor, mas também pela superexploração e pelas novas formas de consumo da força de trabalho. As mudanças no mundo do trabalho, de caráter corrosivo, importa referir, resultaram nos fenômenos contemporâneos de intensificação, flexibilização, desemprego, desregulamentação, informalização e terceirização.

O processo de terceirização no setor bancário brasileiro, como uma das modalidades de precarização estrutural do trabalho nas condições do capitalismo global, ganhou destaque neste estudo. Apresentamos dados preocupantes que comprovam a intensa eliminação de postos de trabalho através dos cortes significativos do emprego formal e, concomitantemente (e não por acaso), o aumento significativo do número de bancários terceirizados.

Tendo em vista que a carreira bancária já sofreu intenso processo de desmonte –com a possível aprovação de uma legislação ainda mais liberal e "flexível" –, a categoria poderá sofrer uma irremediável precarização do trabalho, já que possibilitará aos bancos total liberdade para intensificar o processo de terceirização e, assim, degradar ainda mais os direitos trabalhistas dessa categoria.

Por conseguinte, com a iminência da aprovação da lei que permite a ampla terceirização de todos os setores bancários, torna-se fundamentalmente necessário ampliar o debate que trata

[71] Os trabalhadores bancários sofreram mais uma perda no que diz respeito aos seus direitos trabalhistas. O TST, no dia 21 de novembro de 2016, definiu que, para o cálculo do valor da hora extra, o sábado passa a ser considerado dia útil não trabalhado e não mais Descanso Semanal Remunerado (DSR). A decisão vale tanto para a jornada de seis quanto de oito horas (SÃO PAULO, 2016. Disponível em: http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=16688>. Último acesso em 24 de novembro de 2016).

dessa problemática, uma vez que, se aprovada, tal lei ameaçará os trabalhadores bancários em todas as dimensões, seja nas suas respectivas condições, seja na organização e nas relações de trabalho. As condições laborais, a partir de uma eventual terceirização generalizada, poderão ser ainda mais degradantes, sobretudo em nome da diminuição de custos com a exploração da força de trabalho e, consequentemente, do aumento da competitividade e da lucratividade para os bancos. Importa referir que, além do interesse econômico, a terceirização representa uma questão política, uma vez que engessa a atuação dos sindicatos, quebra a unidade dos trabalhadores enquanto categoria e dificulta o reconhecimento de coletividade.

Em decorrência desse cenário de mudanças organizacionais no universo bancário, o adoecimento foi uma das principais consequências apontadas não só pelas referências que tratam dessa temática, mas também pelos relatos dos bancários entrevistados na pesquisa em questão. Os depoimentos dos trabalhadores, mesmo sendo a tradução de experiências individuais, não deixam de remeter à experiência coletiva vivida pela maioria dos bancários inserida nesse ambiente de trabalho desequilibrado. Portanto, as más condições de trabalho tornaram-se as principais causas do aumento do número de casos de adoecimentos e de afastamentos no setor bancário, e os bancários adoecidos e afastados do emprego a principal denúncia das péssimas condições desse modelo organizacional.

Os dados obtidos revelaram que os bancários estão continuamente submetidos à intensificação do ritmo de trabalho, à flexibilização das relações de trabalho (terceirização e rotatividade), às práticas de assédio moral e à cobrança abusiva de metas. Cabe destacar que a cobrança de metas foi apontada pelos próprios trabalhadores como a principal causa de desgaste físico e mental. Tal questão, discutida na análise dos dados, foi reforçada pela percepção de uma recente tendência, a dos bancários tidos como “melhores” – que se dedicam e se sobrecarregam ao assumirem tarefas acima de suas responsabilidades e atingem os maiores índices de desempenho – serem os mais propensos a desenvolver doenças físicas e/ou mentais e, consequentemente, serem os mais visados numa possível “perseguição” recorrente nas relações hierárquicas autoritárias.

Estratégia esta que ilustra uma das inúmeras formas de assédio moral praticadas contra os bancários. A violência através de procedimentos institucionais se confunde, muitas vezes, com o próprio trabalho bancário – que em muito se deve ao modelo organizacional adotado por essas instituições. O conjunto de transformações, que alterou expressivamente a organização do trabalho e aumentou as exigências sobre o trabalhador, trouxe como consequências o maior controle e a intensificação das tarefas, e ainda a extinção de milhares de postos de trabalho.

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

Ainda ficou evidente, nesta pesquisa, que se a atividade bancária, por um lado, avançou rumo à automação, por outro, retrocedeu com a perda do seu *savoir-faire* ao se restringir ao exercício de tarefas rotineiras, mecanizadas e com funções especificamente fragmentadas. Os bancários sentiram o peso da desintegração do *status* social da sua profissão, bem como a desestruturação de um antigo ofício, no qual a perda do próprio saber adquirido ao longo dos anos e o peso da desvalorização vem sendo carregados pelos bancários, a tal ponto de traduzirem esta realidade com a impactante expressão "o banco emburrece".

A desqualificação profissional sofrida dentro das instituições bancárias é marcada pela incapacidade de realização e de reconhecimento desses trabalhadores na execução de atos sem escolhas e na realização de atividades sem significado. A incorporação de máquinas automáticas, por exemplo, permitiu a racionalização do trabalho bancário, que, de uma forma específica, promoveu não somente a redução dos custos destinados à força de trabalho e à otimização dos processos dentro das instituições, mas também trouxe a subtração dos conhecimentos, saberes e habilidades dos bancários, encarregados da execução de novas tarefas empobrecidas.

No que se refere ao Programa de Reabilitação Profissional (PRP) como única política social, a sua eficácia e efetividade ainda são muito questionáveis. É possível depreender, dos depoimentos dos bancários incapacitados para o trabalho, que a grande maioria apresenta parco conhecimento – ou até mesmo desconhecimento – sobre o atual serviço oferecido pelo INSS. Os trabalhadores segurados que foram obrigados a se submeter ao programa não tiveram os seus empregos assegurados, ou não foram beneficiados com uma nova colocação no mercado de trabalho.

Na fala dos bancários, fica evidente que o PRP está longe de atender às necessidades do trabalhador degradado com vistas ao retorno de suas atividades laborais. Discutir a reabilitação implica refletir acerca da relação entre trabalho e saúde, na interface com a saúde do trabalhador. A partir do momento em que o trabalho se torna alienado e responsável pelo adoecimento, pelo agravamento de lesões, acidentes e até a mutilação do trabalhador, a questão vai além dos problemas de infraestrutura e de configuração da equipe profissional enfrentados pelo serviço de reabilitação, seguindo, assim, na direção de superar o processo que gera o adoecimento e o afastamento do trabalho.

Essa realidade desalentadora nos conduz a uma revisão sobre a questão do retorno ao trabalho após o período de afastamento. Infelizmente, a maioria dos trabalhadores entrevistados retornou ao trabalho mesmo sem apresentar total restabelecimento de sua saúde, por se tratar, geralmente, de doenças degenerativas. Através dos depoimentos, foi possível depreender que o processo de retorno ao trabalho enfrenta várias dificuldades, que vai desde o receio do bancário relativamente à sua saúde até a questão da adaptação no ambiente de trabalho diante da sua nova condição, bem como a reinserção dificultada por sequelas do adoecimento, o medo da discriminação e o preconceito gerado por colegas de trabalho e, ainda, uma possível perseguição por parte da chefia.

Para além da automatização do trabalho bancário, o que se vislumbra no horizonte próximo são as agências "digitais" ou "virtuais", que, apesar de apresentarem uma roupagem tecnologicamente revolucionária, são nada mais que centrais de atendimento às custas da redução dos postos de trabalho, do fechamento de agências, do aumento das metas abusivas, da degradação das condições e das relações de trabalho e, ainda, da segregação discriminatória de clientes.

Ficou explícita nesta tese que, atualmente, a única ferramenta que assiste o trabalhador bancário e que se apresenta como a última trincheira na defesa desses trabalhadores tem sido a atuação dos sindicatos. Diante desse cenário de desmonte dos direitos trabalhistas e de precarização do trabalho, como a degradação das condições de trabalho, a flexibilização das relações trabalhistas, a superexploração da força de trabalho e a ineficácia comprovada do modelo de recolocação profissional proposto pelo INSS, ficou patente ainda neste estudo que é na organização sindical que os trabalhadores adoecidos e fragilizados ainda conseguem se organizar e lutar contra este modelo predatório capitalista que visa tão somente o lucro a qualquer preço, mesmo que seja às custas do "emburrecimento", do adoecimento e da morte de seus trabalhadores.

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

O modelo de capitalismo e de liberalismo aplicado – e cada vez mais intensificado pelos bancos – nos leva a refletir o quanto os direitos dos trabalhadores evoluíram, mas, por outro lado, o quanto regrediram em tão pouco tempo, acarretando, com essa sistemática, a retomada

de problemas e de condições de trabalho semelhantes aos ocorridos após a revolução industrial, como adoecimento, amputação, mortes, jornadas de trabalho extenuantes, má valorização do trabalho e suicídios, além de tantos direitos flexibilizados ou mesmo perdidos.

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

"Porque no banco não é igual no futebol, lá no futebol cada um tem o seu afazer, aqui no banco você tem os afazeres de todos, é bater o escanteio, é cabecear, é driblar, correr..." **(Lucas).**

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. Do “novo sindicalismo” à “concertação social”. Ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). **Rev. Soc. e Política**, n. 15, p. 111-124, 2000a.

_____. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000b.

_____. **Limites do sindicalismo**: Marx, Engels e a Crítica da Economia Política. São Paulo: Editora Práxis, 2003. 360 p.

_____. **Dimensões da precarização do trabalho**: Ensaios de Sociologia do Trabalho. 1ª ed., São Paulo: Projeto Editorial Práxis, 2013. 257 p.

_____. A vingança de Kant, ou, porque o assédio moral tornou-se a Peste Negra do século XXI. **Boitempo**, 2015. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/13/a-vinganca-de-kant-ou-porque-o-assedio-moral-tornou-se-a-peste-negra-do-seculo-xxi/>. Acesso em: 13 mai. 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O novo sindicalismo**. São Paulo: Brasil Urgente, 1991.

_____. As formas de padecimento no trabalho. **Saude soc.**, São Paulo, v. 17, n. 4, dez., 2008.

_____. As configurações do trabalho na sociedade capitalista. **Rev. Katál.**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 131-132 jul./dez., 2009.

_____. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set., 2011a.

_____. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011b. 175 p.

_____. Um capitalismo ainda mais selvagem. **VioMundo**. 2013. Disponível em: <http://www.viomundo.com.br/denuncias/ricardo-antunes-o-espectro-de-um-capitalismo-ainda-mais-selvagem.html>. Acesso em: 20 dez. 2014.

_____. A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990. **Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v. XXVII, p. 11-25. 2014.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho - Na era da mundialização do capital. **Educ. soc**., Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, mai./ago., 2004. Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br>. Acesso em: 07 out. 2011.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009. 252 p.

ARAÚJO, Silvia Maria de. Da precarização do trabalhador portuário avulso a uma teoria da precariedade do trabalho. **Soc. estado.**, v. 28, n. 3, p. 565-586, dez., 2013. ISSN 0102-6992.

BALDIN, Nelma; MUNHOZ, Elzira M. Bagatin. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: X Congresso Nacional de Educação - Educere, 7 a 10 de novembro de 2011, Curitiba. **X Congresso Nacional de Educação**, p. 329-341, 2011.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. In: Edvânia Ângela de Souza Lourenço; Vera Lucia Navarro. (Org.). **O avesso do trabalho III**. 1ª ed., São Paulo: Expressão Popular, v. 1, p. 107-123, 2013.

BARROS, Lúcio Alves de. O novo e o velho: o trabalho e o processo produtivo em discussão. **Impulso**, Piracicaba, v. 10, n. 22 e 23, p. 73-97, jan., 1999.

BATISTA, Érika. **A Dialética da Reestruturação Produtiva:** a Processualidade entre Fordismo, Taylorismo e Toyotismo. Marília: Aurora, v. 7, n. 2, p. 17-34, jan./jun., 2014.

BERNARDO, Lilian Dias. **Os significados do trabalho e da reabilitação profissional para o trabalhador incapacitado para o exercício da profissão habitual**. Dissertação de Mestrado apresentada em Saúde Pública da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2006.

BLASS, Leila Maria Silva. Automação bancária: prática e representações. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação SEADE, v. 7 n. 4, out./nov., p. 81-89, 1993.

BOITO JR, Armando. De volta para o novo corporativismo: a trajetória política do sindicalismo brasileiro. **São Paulo em perspectiva**, v. 8, n. 3, p. 23-28, 1994.

BONFIGLIOLI, José Carlos. **Trabalho Temporário e Prestação de Serviços a Terceiros** – Aspectos legais e sociais. 5ª ed., JobCenter do Brasil, Recursos Humanos, jun., 2011. Disponível em: <http://www.jobcenter.com.br/livro-recomendado/5-02-atividade-fim-e-atividade-meio-definicao/>. Acesso em: 10 mar. 2014.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira; SANTOS, Adna Oiridéia Rabelo dos; ACÁRIO, Sylvia Helena Araújo. Trabalhadores amedrontados, envergonhados e (in) válidos: violência e humilhação nas políticas de reabilitação por LER/DORT. **Rev. Psicol. Política**, v. 6, n. 12, jul./dez., 2006.

BRAGA, Ruy. A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. 1ª ed., São Paulo: Boitempo, 2009. 252 p.

BRANDÃO, Andréa Gonçalves; HORTA, Bernardo Lessa; TOMASI, Elaine. Sintomas de distúrbios osteomusculares em bancários de Pelotas e região: prevalência e fatores associados. **Rev. Bras. Epidemiol.**, v. 8, n. 3, p. 295-305, 2005.

BRANT, Luis Carlos; MINAYO-GOMEZ, Carlos. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 213-223, 2004.

BRASIL. Decreto Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 02 fev. 2014.

_____. Congresso Nacional. **Lei nº 3.298 de 20 de dezembro 1999**. Brasília, 1999.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Área Técnica de Saúde do Trabalhador. **Lesões por Esforços Repetitivos (LER), Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort) e Dor relacionada ao trabalho: Protocolos de atenção integral à Saúde do Trabalhador de Complexidade Diferenciada.** Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2006.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Ementa: **Terceirização ilícita, vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços**. Relatora Juíza Maria Madalena Telesca. 16 de junho de 2010. Fonte do Direito - Atividade Bancária: Prestação de serviços da atividade-fim da tomadora gera vínculo empregatício. Disponível em: <http://www.fontedodireito.com.br/trabalhista/atividade-bancaria-prestacao-de-servicos-da-atividade-fim-da-tomadora-gera-vinculo-empragaticio>. Acesso em: 15 mar. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n° 331. Contrato de prestação de serviços. **Diário de Justiça da União**, Brasília, 31 de maio de 2011.

_____. Ministério Público do Trabalho. Cartilha: Assédio moral em estabelecimentos bancários. **Coordigualdade,** Brasília, 2013.

_____. Banco Central do Brasil. **Correspondentes no país (lotéricas, banco, postal e outros)**. 2014. Disponível em: <http://www.bcb.gov.br/?CORRESPONDENTESFAQ>. Acesso em: 20 mar. 2014.

BRUNO, Bancários adoecem mais que outros trabalhadores. **Revista Espaço**, nº 76, out.-nov., 2011a.

_____. [Carta] 16 mar. 2011b, São Paulo [para] HAUSCHILD, Mauro Luciano, Brasília. 12f. **Solicita maior transparência por parte do INSS referente ao adoecimento e afastamento dos trabalhadores bancários**. Disponível em: <www.cut.org.br/destaque-central/44535/audiencia-com-o-presidente-do-inss>. Acesso em: 20 fev. 2014.

_____. Walcir Previtale. Bancários não são máquinas. In: SZNELWAR, Laerte Idal. **Saúde dos bancários**. 1ª ed. São Paulo: Atitude, p. 21-31, 2011c.

BÜRKE, Kelen Patrícia; RAMOS, Márcia Ziebell; KIRST, Patrícia Gomes. Processos de adoecimento e Reabilitação Profissional. In: X Salão de Iniciação Científica e Trabalhos Acadêmicos, 2009, Guaíba. **X Salão de Iniciação Científica e Trabalhos Acadêmicos**, Guaíba: ULBRA, 2009. Disponível em: <http://guaiba.ulbra.tche.br/pesquisa/2009/artigos/psicologia/salao/604.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2011.

CANNALONGA, Leila Silva. **Reabilitação Profissional.** s/d. Disponível em: <http://www.proreabilitacao.com.br/papo-cafezinho/leila-silva-cannalonga/reabilitacao-profissional>. Acesso em: 15 out. 2011.

CARRIJO, Débora Couto de Melo; NAVARRO, Vera Lucia. LER e planos de demissão voluntária: trajetórias de dor e sofrimento entre bancários. **Cad. Psicol. Soc. Trab**., v. 12, p. 157-171, 2009.

CARVALHO, Maria Cristina Jorge de; MENDES, Eliane de Assis. As implicações das novas formas de gestão na saúde do trabalhador: o que o assédio moral tem a ver com isso? In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lucia; LARA, Ricardo; INÁCIO,

José Reginaldo (Org.). **Saúde do Trabalhador - desafios para a seguridade social e o movimento sindical.** 1ª ed., São Paulo: Cultura Acadêmica, v. 01, p. 269-279, 2012.

CASTELHANO, Laura Marques. O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 17, n. 1, p. 17-28; jan./abr., 2005.

CESTARI, Elisabete; CARLOTTO, Mary Sandra. Reabilitação profissional: o que pensa o trabalhador sobre sua reinserção. **Estud. pesqui. psicol**., Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 93-115, 2012.

CHAVES, Luciano Athayde. **Trabalho, tecnologia e ação sindical**: a condição bancária no panorama da acumulação flexível. São Paulo: Annablume, 2006. 246 p.

CONTRAF-CUT. **Contraf-CUT propõe reversão de terceirizações em debate com Fenaban**. 2010. Disponível em: <http://www.contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=21765&s=21>. Acesso em: 20 mar. 2014.

_____. Vitória da ousadia e da coragem. **Revista dos bancários**, São Paulo, nov., 2011. 45 p.

_____. 20 anos Unidade, lutas e conquistas. **Revista dos bancários**, São Paulo: ed. especial, nov., 2012. 49 p.

_____. Valeu bancários! Dupla vitória: aumento real pelo 10° ano seguido e adiamento do PL da terceirização. **Revista dos bancários**, São Paulo: ed. especial, nov./dez., 2013. 58 p.

_____. **Bancos eliminam 1.849 empregos no 1° trimestre e rotatividade continua**. CUT: Central única dos Trabalhadores. 2014. Disponível em: <http://www.cut.org.br/acontece/24331/bancos-eliminam-1-849-empregos-no-1-trimestre-e-rotatividade-continua>. Acesso em: 20 abr. 2014.

_____. Exploração não tem perdão. Unidade nacional garante direitos e avanços nas conquistas. **Revista dos bancários**, São Paulo, dez., 2015. 55 p.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização Bancária no Brasil:** Direitos Humanos violados pelo Banco Central. São Paulo: LTr., 2011. 198 p.

CSP. Central Sindical e Popular. **Bancários no limite**: trabalhadores da categoria em condições de trabalho cada vez mais precárias. 09 dez. 2013. Disponível em: <http://cspconlutas.org.br/2013/12/bancarios-no-limite-trabalhadores-da-categoria-em-condicoes-de-trabalho-cada-vez-mais-precarias/>. Acesso em: 11 jan. 2014.

CTB. Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil. **O que muda se o PL 4330 for aprovado como está?** 2015. Disponível em: <http://www.portalctb.org.br/site/noticias/brasil/25459-o-que-muda-se-o-pl-4330-for-aprovado-como-est%C3%A1-confira-tabela >. Acesso em: 19 set. 2016.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008. 207 p.

DATAPREV. **Quantidade de acidentes do trabalho, por situação de registro e motivo, segundo o Setor de Atividade Econômica – 2010/2012**. 2013. Disponível em: <http//www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2013/.../31-07.xls>. Acesso em: 10 dez. 2013.

DEJOURS, Christophe. Prefácio. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, métodos e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 19-22, 2007.

DIEESE. **Rotatividade e Flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/livro/2011/livroRotatividade11.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2012.

_____. **Pesquisa de emprego bancário.** Geração de empregos entre janeiro e setembro no setor bancário é 84,2% inferior à observada no mesmo período do ano anterior. São Paulo, dez. 2012. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/dieese/esp/pesquisaEmpregoBancario15.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2013.

FENABAN. **Perguntas mais frequentes:** Quais os benefícios previstos na Convenção Coletiva dos bancários que está em vigor? 2013. Disponível em: <http://www.febraban.org.br/neg_perguntas.asp>. Acesso em: 07 nov. 2013.

FERREIRA, João Batista. Análise clínica do trabalho e processo de subjetivação: um olhar da psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MORRONE, Carla Faria; FACAS, Emílio Peres (Org.). **Psicodinâmica e Clínica do trabalho - Temas, interfaces e casos brasileiros.** 1ª ed., Curitiba: Juruá, v. 01, p. 125-135, 2010.

FETEC-CUT. **Nosso compromisso é com você.** Federação dos bancários da CUT de Bauru e Região. 2013. Disponível em: <http://bancariosbauru.org.br/Conteudo.php?CodConteudo=4>. Acesso em: 03 jan. 2014.

FILGUEIRAS, Luiz. Reestruturação produtiva e emprego bancário. In: **O Trabalho no séc. XXI**: considerações para o futuro do trabalho. São Paulo: Anita Garibaldi; Bahia: Sindicato dos Bancários da Bahia, p. 279-299, 2001.

FINAZZI-SANTOS, Marcelo Augusto. **Patologia da solidão**: o suicídio de bancário no contexto da nova organização do trabalho. Dissertação de mestrado em Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação da Universidade de Brasília. Brasília, 2009. 223 p.

FINAZZI-SANTOS, Marcelo Augusto; SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares**.** Considerações sobre trabalho e suicídio: um estudo de caso**. Rev. Bras. Saúde Ocup**., São Paulo, v. 36, n. 123, p. 71-83, 2011.

FINAZZI-SANTOS, Marcelo Augusto; SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares; MENDES, Ana Magnólia. Tentativas de suicídio de bancários no contexto das reestruturações produtivas. **Rev. Adm. Contemp.**, Curitiba, v. 14, n. 5, out., 2010.

FRANCO, Tânia. Alienação do trabalho: despertencimento social e desrenraizamento em relação à natureza. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 171-191, 2011.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. Bras. Saúde Ocup**., São Paulo, v. 35, n. 122, jul./dez., 2010.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE**, São Paulo, v. 41, n. 2, abr./jun., 2001.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage Learnig, 2008.

GODOY, Renato. **Foco de terceirização no BB tem dia de paralisação**. Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região. 2013. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=5886>. Acesso em: 11 fev. 2014.

GOFFMAN, Erving. **Estigma:** notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4ª ed., São Paulo: Brasiliense, 1982.

GOMES, Renata Mainenti; CUNHA, Sebastião Ferreira da. Neoliberalismo, sindicatos e o fazer-se hegemônico do capital. In: V Congresso de Ciências Humanas, Letras e Artes, 28 a 31 de agosto de 2001, Ouro Preto. **V Congresso de Ciências Humanas, Letras e Artes**, 2001. Disponível em: <http://www.ichs.ufop.br/conifes/anais/MPC/mpc0504.htm>. Acesso em: 16 set. 2014.

GONZAGA, Paulo. **Perícia médica da Previdência Social**. São Paulo: LTr., 2000.

GRAMSCI, Antônio. Americanismo e fordismo. In: GRAMSCI, Antônio. **Obras escolhidas**. São Paulo: Martins Fontes. 1978. 311 p.

GRAVINA, Márcia Elena Rodrigues; ROCHA, Lys Esther. Lesões por esforços repetitivos em bancários: reflexões sobre o retorno ao trabalho. **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, v. 9, n. 2, p. 41-55, 2006.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. **Caminhos Cruzados – Estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores.** São Paulo: Editora 34. 2004. 408 p.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, art. 10, jan./jun., 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. 2 ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasilo, 2001. 65 p.

INSS – INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL. **Considerações sobre o acidente de trabalho no Brasil**. Brasília. 1996.

_____. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Brasília. 2007. Disponível em: <http://www1.previdencia.gov.br/pg_secundarias/previdencia_social_13_01-A1.asp>. Acesso em: 22 abr. 2011.

JACQUES, Maria da Graça. Acidentes e doenças ocupacionais: implicações psíquicas. In: II Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho, 12 a 14 de outubro de 2006, Goiânia. **II Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho**, p. 150-160, 2006.

JACOBI, João Pedro Lopes. Quem está doente é o banco: a verdade sobre o assédio moral. [Entrevista concedida para o documentário]. Porto Alegre: **Sindicato dos Bancários de Porto Alegre**. Estreado 08 set. 2014.

JACOBY, Alessandra Rodrigues; FALCKE, Denise; LAHM, Camila Roberta; NUNES, Gislaine Jardim. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. IX, n. 2, jun., p. 619-645, 2009.

JARDIM, Silvia Rodrigues; GLINA, Débora Miriam Raab. Os diagnósticos dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. **Saúde mental no trabalho: desafios e soluções**: o diagnóstico dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. São Paulo: VK, p. 17-52, 2000.

JINKINGS, Nise. As formas contemporâneas da exploração do trabalho nos bancos. In: Ricardo Antunes; Maria A. Moraes Silva. (Org.). **O avesso do trabalho**. 1ª ed., São Paulo: Expressão Popular, v. 1, p. 207-241, 2004.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v.5, n.1, 2000.

LARANGEIRA, Sônia MG. Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. **Educ Soc**., v. 18, n. 61. p. 110-38, 1997.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Pesquisas sobre stress no Brasil:** saúde, ocupações e grupos de risco. 2ª ed., Campinas: Papirus, p. 17-31, 2001.

MACIEL, Regina Heloisa; CAVALCANTE, Rosemary; MATOS, Teresa Glaucia Rocha; RODRIGUES, Suzineide. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Rev. Psicol. & Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. 2, p. 117-128, 2007.

MARTINS, Soraya Rodrigues. (En) cena no contexto do trabalho: Perversão Social e adoecimento. In IV Encontro Latino Americano dos Estados Gerais da Psicanálise, 2005, São Paulo. **IV Encontro Latino Americano dos Estados Gerais da Psicanálise.** São Paulo, 2005.

_____. **Perversão social e adoecimento**: uma escuta psicanalítica do sofrimento no trabalho. Tese de doutorado em Psicologia Clínica do Programa de estudos pós-graduados em Psicologia Clínica. Núcleo de Método Psicanalítico e Formações da Cultura PUC/SP. São Paulo, 2008. 162 p.

_____. A escuta do sofrimento na clínica do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MORRONE, Carla Faria; FACAS, Emílio Peres (Org.). **Psicodinâmica e Clínica do trabalho - Temas, interfaces e casos brasileiros.** 01 ed., Curitiba: Juruá, v. 01, p. 93-112, 2010.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. São Paulo: Abril Cultural, l. 1, v. 1, 1983.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **La Internacional, Obras Fundamentales de Marx y Engels**. México: Fondo de Cultura Econômica, 1981.

MAYWALD, Carmen Guardenho; RODRIGUES, Lílian. As perspectivas dos segurados atendidos pelo Programa de Reabilitação Profissional quanto à re-inserção ao mercado de trabalho. In: VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate "Saúde Mental Relacionada ao Trabalho", 2010, Franca. In: **VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate "Saúde Mental Relacionada ao Trabalho"**, Franca: UNESP, 2010. Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC0000000112010000100023&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 mai. 2011.

MENDES, Ana Magnólia. **Dimensões sociopsíquicas do adoecimento por Ler/Dorts**: a abordagem da psicodinâmica do trabalho. Sindicato dos Bancários de Brasília. 2008. Disponível em: <http://www.bancariosdf.com.br/bancariosdf/index.php?option=com_content&task=view&id=2450&Itemid=81>. Acesso em: 24 out. 2011.

MENDES, Ana Magnólia; BORGES, Lívia de Oliveira; FERREIRA, Mário César. **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Editora da Universidade de Brasília. 2002. 234 p.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BARBARINI, Neuzi. Reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro e sofrimento dos caixas executivos: um estudo de caso. **Rev. Psicol. & Soc.**, Porto Alegre, v. 14, n. 1, p. 103-122, jan./jun., 2002.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; LÁPIS, Naira Lima. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Rev. Psicol. & Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 61-68, jan./abr., 2007.

MINAYO, Maria Cecília Souza. **O desafio do conhecimento**. São Paulo/Rio de Janeiro: HUCITEC-ABRASCO, 1994. 269 p.

MINAYO, Maria Cecília Souza; DESLANDES, Suely Ferreira; CRUZ NETO, Otávio; GOMES, Romeu. **Pesquisa Social**: Teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 1996.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. Eficiência produtiva e divisão do trabalho: Smith, Marx e Stephen Marglin. **Est. Econ**., São Paulo, v. 32, n. 2, p. 261-296, abr./jun., 2002.

MOTTA, Cláudia. Dobra o número de ações contra assédio moral. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 21 dez. 2006. Disponível em: <http://www1.spbancarios.com.br/ImprimirNoticia.asp?c=4096>. Acesso em: 05 out. 2014.

MUROFUSE Neide Tieme; MARZIALE Maria Helena Palucci. Mudanças no trabalho e na vida de bancários portadores de lesões por esforços repetitivos: LER. **Rev. Latinoam. Enf.**, v. 9, n. 4, p. 19-25, jul., 2001.

NAVARRO, Vera. Trabalho, saúde e tempo livre sob os domínios do capital. In: PADILHA, Valquíria. **Dialética do Lazer**. São Paulo: Cortez, p. 50-74, 2006.

NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Rev. Psicol. & Soc.**, Porto Alegre, v. 19, Edição Especial 1, p. 14-20, 2007.

OLIVIER, Marilene; PEREZ, Cristiani Storch; BEHR, Simone da Costa Fernandes. Trabalhadores afastados por transtornos mentais e de comportamento: o retorno ao ambiente de trabalho e suas consequências na vida laboral e pessoal de alguns bancários. **Rev. adm. contemp.**, v.15, n. 6, nov./dec., 2011.

OSTEN, Roberto von der. **Bancos enrolam e não apresentam nova proposta para os trabalhadores**: greve entra no décimo dia com mobilização de 58 mil bancários em São Paulo. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=16107>. Acesso em: 01 nov. 2016.

PAIVA, Cynthia Suennia Damasceno Lucena de; BORGES, Lívia de Oliveira. O ambiente de trabalho no setor bancário e o bem-estar. **Psicol. Estud**., v. 14, n. 1, 2009.

PAIVA, Vanilda. Qualificação, crise do trabalho e exclusão salarial. In: La Ciudadanía Negada: políticas de exclusíon en la educación e el trabajo, 2000, Buenos Aires. In: **La Ciudadanía Negada: políticas de exclusíon en la educación e el trabajo**, Buenos Aires: CLACSO, p. 49-64, 2000.

PAPARELLI, Renata. Grupos de enfrentamento do desgaste mental no trabalho bancário: discutindo saúde mental do trabalhador no sindicato. **Rev. Bras. Saúde Ocup**., São Paulo, v. 36, n. 123, p. 139-146, 2011.

_____. [Entrevista]. Doença mental é drama na rotina dos bancários. São Paulo: **Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região**, 2012. Entrevista concedida a Gisele Coutinho. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=2841>. Acesso em: 27 out. 2014.

PAULA, M.A.F.F. A Previdência Social e Reabilitação Profissional no Brasil. **Conferência**, Belo Horizonte, 2004 (mimeo).

PENELLA, Isabela. **LER**: uma jornada de sofrimento no trabalho bancário. Dissertação de mestrado em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2000. 198 p.

PEREIRA, Marina Coutinho de Carvalho. **O serviço de reabilitação profissional previdenciário:** desafios para sua consolidação. Dissertação de mestrado em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2013. 119 p.

PERES, Marcos Augusto de Castro. Do taylorismo/fordismo à acumulação flexível toyotista: Novos paradigmas e velhos dilemas. Intellectus. **Rev. Acadêmica Digital das Faculdades UNOPEC**, Sumaré/SP, v. 2, p. 01-50, jul., 2004.

PORTO ALEGRE. PSO: "Caixa flutuante" só é bom para o Banco do Brasil. **SindBancários Porto Alegre e Região**. 2012. Disponível em: <http://www.sindbancarios.org.br/site2011/component/content/article/3150-pso-caixa-flutuante-so-e-bom-para-o-banco-do-brasil>. Acesso em: 27 out. 2014.

PROCON. **Ranking geral de atendimentos:** 1° semestre de 2013. São Paulo, 2014. Disponível em: <http://www.procon.sp.gov.br/pdf/ranking_online_1_semestre.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2014.

REINA, Cláudia. Assédio moral e metas abusivas ameaçam saúde de bancários. **Revista Proteção**, ed. 1, 2014. Disponível em: <http://www.protecao.com.br/noticias/geral/assedio_moral_e_metas_abusivas_ameacam_saude_de_bancarios/AJjgJjji>. Acesso em: 15 jun. 2014.

RIBEIRO, Herval Pina. **A violência oculta do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1999. 240 p.

RODRIGUES, Iram Jácome. O sindicalismo brasileiro: da confrontação à cooperação conflitiva. **São Paulo em perspectiva**, v. 9, n. 3, p. 116-126, 1995.

_____. A trajetória do novo sindicalismo. In: RODRIGUES, Iram Jácome (org.). **O novo sindicalismo vinte anos depois**. Petrópolis: Ed. Vozes, 1999.

ROLLI, Cláudia. Terceirização irregular rende multas de R$ 318 milhões a bancos e teles. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 2014. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/12/1566289-terceirizacao-irregular-rende-multas-de-r-318-milhoes-a-bancos-e-teles.shtml>. Acesso em: 02 jan. 2015.

ROSSI, Elisabeth Zulmira. Análise clínica da organização do trabalho bancário e o processo de adoecimento por LER/DORT. In: MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MORRONE, Carla Faria; FACAS, Emílio Peres (Org.). **Psicodinâmica e Clínica do trabalho - Temas, interfaces e casos brasileiros.** 01 ed., Curitiba: Juruá, v. 01, p. 381-395, 2010.

SALDANHA, Jorge Henrique Santos; PEREIRA, Ana Paula Medeiros; NEVES, Robson da Fonseca; LIMA, Mônica Angelim Gomes de. Facilitadores e barreiras de retorno ao trabalho de trabalhadores acometidos por LER/DORT. **Rev. bras. Saúde ocup.**, v. 38, n. 127, p. 122-138, 2013.

SÃO PAULO. Sindicato dos Bancários de São Paulo e Financiários de São Paulo, Osasco e Região. **Seminário Internacional Saúde dos Bancários**. 24 ago. 2011. Disponível em: <http:// www.spbancarios.com.br>. Acesso em: 20 set. 2014.

_____. **TST golpeia direito**: sábado é dia útil não trabalhado. 23 nov. 2016. Disponível em: http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=16688>. Acesso em: 24 nov. 2016.

SCHUSTER, Nadine. Stress and Burnout in Bank Managers. **Verhaltenstherapie**, v. 20, n. 4, p. 259-264, 2010.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Novas formas de relações empregatícias e qualificações requeridas em um contexto altamente informatizado: análise do sistema financeiro no Brasil. **Relatórios I; II; III.** Convênio Cedes/Unicamp financiado pela Finep, CNPq, FAE/Unicamp, jan 1996, ago. 1996, jan. 1997.

_____. Reestruturação nos bancos do Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Educ. Soc.**, v. 20, n. 67, p. 185-211, 1999.

SELEGRIN, Esdras Fred Rodrigues. **Experiências da precarização e precariedade do trabalho bancário**: um enfoque sobre as narrativas de vida e trabalho do antigo e do novo

bancário do Bradesco. Dissertação de mestrado em Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia e Ciências da Universidade Estadual Paulista. Marília, 2013. 149 p.

SELIGMANN- SILVA, Edith; BERNARDO, Márcia Hespanhol; MAENO, Maria; KATO, Mina. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 187-191, 2010.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lucia. (Org.). **O avesso do trabalho III**. 1ª ed., São Paulo: Expressão Popular, v. 1, p. 107-123, 2013.

SILVA, Juliana Lemos. **Organização do trabalho e saúde dos trabalhadores:** estudo com bancários do município de Uberaba - MG. Dissertação de mestrado em Ciências Médicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade Estadual de São Paulo. Ribeirão Preto, 2009. 171 p.

SILVA, Gláucia Wasconcelos; MÁSCULO, Francisco Soares. LER - Epidemia Silenciosa que Causa Reflexos na Saúde dos Bancários. In: **II Conference on Occupational and Environmental Health** - Integrating the Americas, 2002, Salvador. Associação Bahiana de Medicina, Salvador, 2002. CD-ROM. 8 p.

SILVA, Juliana Lemos; NAVARRO, Vera Lucia. Organização do trabalho e saúde de trabalhadores bancários. **Rev. Latinoam. Enf**. Ribeirão Preto, v. 20, n. 2, mai./abr., 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692012000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 jan. 2013.

SILVA, Luiz Sérgio; PINHEIRO, Tarcísio Márcio Magalhães; SAKURAI Emília. Reestruturação produtiva, impactos na saúde e sofrimento mental: o caso de um banco estatal em Minas Gerais, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 12, p. 2949-2958, dez., 2007.

SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto; BRAVO, Ecléa Spiridião; VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia. Proposta de articulação entre abordagens metodológicas para melhoria do processo de reabilitação profissional. **Rev. Brasileira Saúde Ocup**., São Paulo, v. 35, n. 121, p. 64-73, 2010.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE UBERABA E REGIÃO. Pesquisa Campanha Nacional dos Bancários 2013. Período: 15/05/2013 até 10/06/2013: **Relatório Geral**. Uberaba, 2013.

_____. **Jornal dos bancários**. Uberaba, n. 367, ago. 2015/ n. 369, dez. 2015.

_____. **Jornal dos bancários**. Uberaba, n. 371, jun. 2016a.

_____. **Quem somos.** Disponível em: <http://www.bancariosdeuberaba.com.br/>. Acesso em: 05 set. 2016b.

SOUZA, Andréa Ponte. **Convenção 158 protegeria empregos no Brasil**. Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região. 2012. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=3342>. Acesso em: 11 fev. 2014.

SOUZA, Maria Elizabet Lautert de; FAIMAN, Carla Júlia Segre. Trabalho, saúde e identidade: repercussões do retorno ao trabalho, após afastamento por doença ou acidente, na identidade profissional. **Saúde, Ética & Justiça**, v. 12, n. ½, p. 22-32, 2007.

SZNELWAR, Laerte Idal. **Saúde dos bancários**. 1ª ed., São Paulo: Atitude, 2011. 360 p.

SZNELWAR, Laerte Idal ; PEREIRA, Luciano. Trajetórias de trabalhadores bancários - entre o sonho e o real do sofrimento patogênico. In : SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). **Saúde dos bancários**. 1ª ed., São Paulo: Atitude, p. 45-62, 2011.

SZNELWAR, Laerte Idal; MASSETTI, Morgana. Agressões ao corpo e/ou sofrimento psíquico? Um estudo construído a partir da experiência de trabalhadores com LER/DORT. **Travailler**, n. 8, p. 153-176, 2002.

TAKAHASHI, Mara Alice Batista Conti; CANESQUI, Ana Maria. Pesquisa avaliativa em reabilitação profissional: a efetividade de um serviço em desconstrução. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 5, p. 1473-1483, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2003000500026&lng=en. doi: 10.1590/S0102-311X2003000500026>. Acesso em: 02 abr. 2011.

TAKAHASHI, Mara Alice Batista Conti; IGUTI, Aparecida Mari. As mudanças nas práticas de reabilitação profissional da Previdência Social no Brasil: modernização ou enfraquecimento da proteção social? **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 11, p. 2661-2670, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2008001100021&lng=en>. doi: 10.1590/S0102-311X2008001100021. Acesso em: 02 abr. 2011.

TAYLOR, Frederick W. **Princípios de Administração Científica**, 8ª ed. São Paulo: Atlas, 1990. 109 p.

TORRES, Amélia Romana Almeida; CHAGAS, Maristela Inês Osawa; MOREIRA, Andrea Carvalho Araújo; BARRETO, Ivana Cristina de Holanda Cunha; RODRIGUES, Eryka Maria. O adoecimento no trabalho: Repercussões na vida do trabalhador e de sua família. **SANARE**, Sobral, v.10, n.1, p.42-48, jan./jun. 2011.

TRIVIÑOS, Augusto Nibaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987. 174 p.

UBERABA. Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Turismo. **Uberaba**: Desenvolvimento de cidade grande. Qualidade de vida do interior. Uberaba, p. 1-13, 2009.

_____. Prefeitura Municipal de Uberaba. **Origens e trajetória histórica de Uberaba**. Uberaba, 2013. Disponível:<http://www.uberaba.mg.gov.br/portal/conteudo,328>. Acesso em: 25 mar. 2014.

_____. In: **WIKIPÉDIA**, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2015. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Uberaba&oldid=41400514>. Acesso em: 23 fev. 2015.

_____. In: **WIKIPÉDIA**, a enciclopédia livre. Mapa de localização de Uberaba em Minas Gerais, 2016. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Uberaba>. Acesso em: 08 set. 2016.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005. 117 p.

WHITAKER, Dulce Consuelo Andreatta; DANTAS, Alexandre; ANDRADE, Eliana A.; FIAMANGUE, Elis Cristina; ARAÚJO, Roseane A.; MACHADO Vitor. A transcrição da fala do homem rural: Fidelidade ou caricatura? In Dulce Consuelo Andreatta Whitaker (Org.), **Sociologia rural: Questões metodológicas emergentes**. Presidente Venceslau, SP: Letras à Margem, p. 115-120, 2002.

APÊNDICES

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado, como voluntário, a participar do estudo "**SOFRIMENTO E ADOECIMENTO NO MUNDO DO TRABALHO:** estudo com bancários afastados do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho".

Os avanços na área da saúde ocorrem através de estudos como este, por isso a sua participação é importante. O objetivo deste estudo é o de identificar, a partir da escuta, as causas e as vivências de sofrimento e de adoecimento dos bancários aposentados por doença do trabalho bancário. E caso você participe, será necessária a sua disponibilidade para conceder uma entrevista gravada, a qual será realizada em seu próprio domicílio.

Você poderá ter todas as informações que quiser e poderá não participar da pesquisa ou retirar o seu consentimento a qualquer momento, sem nenhum prejuízo. Pela sua participação no estudo, você não receberá qualquer valor em dinheiro, mas terá a garantia de que todas as despesas necessárias para a realização da pesquisa não serão de sua responsabilidade. Seu nome não aparecerá em qualquer momento do estudo, pois você será identificado com um número e também não será identificado em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo.

Eu, _____, fui informado/a dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada e compreendi para que serve o estudo e qual procedimento a que serei submetido. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão e que isso não me afetará. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro por participar do estudo.

Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de o ler e de esclarecer as minhas dúvidas.

Uberaba, .../ ...../ .....

_____
Assinatura do voluntário

_____
Assinatura do pesquisador responsável
JULIANA LEMOS SILVA FORTES
Contato: (34) 33135037

_____
Assinatura do pesquisador orientador
VERA LUCIA NAVARRO
Contato: (16) 36306536

APÊNDICE B

ROTEIRO DA ENTREVISTA

Data da entrevista:

Dados do entrevistado:

Nome

Idade Sexo

Estado civil Quantos filhos

Escolaridade (formação)

Naturalidade

Características Profissionais:

Cargo

Tempo de profissão

Instituição bancária pública/privada agência

Descrição das funções (desde o primeiro cargo até a última promoção)

Atividades executadas dentro do banco

Nível hierárquico (encarregados imediatos, subordinados)

Processo de reestruturação produtiva vivenciada pelos bancos (mudanças, consequências, redução do quadro de funcionários, intensificação do trabalho, redefinição de funções)

Programa de Demissão Voluntária (experiência, obrigação ou participação)

História Ocupacional (outras atividades laborais anteriores ao banco e após a demissão ou aposentadoria)

Questões relacionadas à saúde

Tipos de adoecimentos durante o tempo de banco

Processo de tratamento (os tipos de tratamento: médico, medicamentoso, fisioterapêutico, psicológico)

Ocorrência e duração dos afastamentos

Retorno à função (postura do banco diante do retorno do bancário, cumprimento do retorno gradativo às funções anteriormente executadas, respeito às restrições médicas e funcionais do bancário, mudança de função)

Problemas enfrentados durante o processo de adoecimento e de afastamento: perseguições, assédio moral, transferência de agência, demissão

O tipo de benefício recebido pelo INSS

Emissão ou não da CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho

Participação do Programa de Reabilitação Profissional

Histórico Epidemiológico do banco (outros casos de colegas de trabalho em processo de adoecimento e afastamento)

Conhecimentos e percepções do trabalho

Sentimentos em relação ao tempo de trabalho no banco (experiências, satisfação, qualidade de vida no trabalho, valorização profissional)

Vida fora do banco

Sentimentos em relação à vida além do banco (tempo ocioso, atividades que preenchem o tempo, outras experiências profissionais, cursos e hobbies, prática de exercícios, qualidade de vida, relacionamento familiar, saúde, sono)

Consequências do adoecimento físico e psíquico na vida do bancário (restrições físicas e funcionais, dificuldade nos relacionamentos interpessoais, sequelas temporárias ou permanentes)

Perspectivas sobre o futuro (retorno ao trabalho bancário, reinserção no mercado de trabalho)

ANEXOS

ANEXO A

HOSPITAL DAS CLÍNICAS DA FACULDADE DE MEDICINA DE RIBEIRÃO PRETO DA USP -

USP - RIBEIRÃO

PlataForma Brasil

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: SOFRIMENTO E ADOECIMENTO NO MUNDO DO TRABALHO: estudo com bancários afastados do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho

Pesquisador: Juliana Lemos Silva Fortes
Área Temática:
Versão: 2
CAAE: 14996813.8.0000.5440
Instituição Proponente: Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da USP -
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 342.585
Data da Relatoria: 29/05/2013

Apresentação do Projeto:
O projeto de doutorado a ser desenvolvido pela pesquisadora Juliana Lemos Silva Fortes, sob a orientação do Profa. Dra. Vera Lucia Navarro.

Objetivo da Pesquisa:
1. OBJETIVO PRIMÁRIO:
Conhecer as implicações decorrentes do afastamento do emprego por motivo de saúde para trabalhadores de bancos. Para tanto tomar-se-á como sujeitos da pesquisa bancários afastados temporários ou definitivamente do trabalho por motivos de saúde relacionados ao trabalho.
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:
- Investigar como era o processo e a organização do trabalho a que os bancários estavam submetidos e quais as mudanças ocorridas nas últimas décadas.
- Investigar as consequências na vida profissional dos bancários decorrente do afastamento por motivo de doença relacionada ao trabalho.
- Investigar quais os impactos na vida pessoal dos bancários a partir do afastamento por motivo de doença relacionada ao trabalho.
- Conhecer a trajetória institucional percorrida pelos trabalhadores na busca pelo reconhecimento

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO
Bairro: MONTE ALEGRE **CEP:** 14.048-900
UF: SP **Município:** RIBEIRAO PRETO
Telefone: (16)3602-2228 **Fax:** (16)3633-1144 **E-mail:** cep@hcrp.usp.br

do nexo causal entre o adoecimento e/ou acidente com a atividade de trabalho.
- Saber se os trabalhadores submeteram-se ao programa de readaptação e recolocação profissional do INSS e quais suas impressões sobre o funcionamento desse programa.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:
O pesquisador considera como único risco a perda da confidencialidade, a qual será contornada pela não identificação dos entrevistados. Em relação aos benefícios acredita-se que os resultados subsidiarão organismos responsáveis pela vigilância dos ambientes de trabalho e as políticas públicas que tratam do assunto.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:
MATERIAL E MÉTODO: Trata-se de uma pesquisa qualitativa com bancários do município de Uberaba-MG e terá como principal técnica de coleta de dados a entrevista semiestruturada. É prevista a realização de 20 entrevistas com bancários afastados temporária ou definitivamente do trabalho. A técnica a ser adotada para o recrutamento dos bancários a serem entrevistados, será a técnica do snow ball, baseada nas indicações sucessivas de informantes, além de contar com o apoio e o contato pré-existente com o sindicato dos bancários da cidade. O registro das entrevistas será realizado por meio de gravação do audio, onde se utilizará como o instrumento um aparelho de gravador simples. Após a realização de cada entrevista, a mesma será transcrita, pela própria pesquisadora, uma a uma para preservar e manter o contato direto com os dados a serem coletados. Opta-se por todas as entrevistas ocorrerem no ambiente externo ao trabalho, preferencialmente, no domicílio do próprio entrevistado, visando prevenir qualquer tipo de constrangimento e inibição do entrevistado ao proferir seu depoimento.
CRITÉRIOS DE INCLUSÃO: Participação da pesquisa os bancários que tiverem apresentado vínculo empregatício em algum momento com alguma instituição financeira da cidade de Uberaba-MG e estar afastado temporária ou definitivamente.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:
Foram apresentados os seguintes documentos: a) Folha de rosto, assinada pela pesquisadora responsável e pelo Diretor da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto ¿ USP; b) Projeto de Pesquisa, com o orçamento detalhado, referências atuais e pertinentes, e cronograma inadequado; e c) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO
Bairro: MONTE ALEGRE **CEP:** 14.048-900
UF: SP **Município:** RIBEIRAO PRETO
Telefone: (16)3602-2228 **Fax:** (16)3633-1144 **E-mail:** cep@hcrp.usp.br

HOSPITAL DAS CLÍNICAS DA FACULDADE DE MEDICINA DE RIBEIRÃO PRETO DA USP -

Continuação do Parecer: 342.585

Recomendações:

O projeto de pesquisa deverá ser enquadrado na categoria ¿APROVADO¿.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Diante do exposto e à luz da Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares, o meu parecer é que o projeto de pesquisa em tela deve ser enquadrado na categoria APROVADO, bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido-versão 02 com Data de modificação de 28/05/2013.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto Aprovado: Tendo em vista a legislação vigente, devem ser encaminhados ao CEP, relatórios parciais anuais referentes ao andamento da pesquisa e relatório final ao término do trabalho. Qualquer modificação do projeto original deve ser apresentada a este CEP em nova versão, de forma objetiva e com justificativas, para nova apreciação.

RIBEIRAO PRETO, 29 de Julho de 2013

Assinador por:
MARCIA GUIMARÃES VILLANOVA
(Coordenador)

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO
Bairro: MONTE ALEGRE **CEP:** 14.048-900
UF: SP **Município:** RIBEIRAO PRETO
Telefone: (16)3602-2228 **Fax:** (16)3633-1144 **E-mail:** cep@hcrp.usp.br

Página 03 de 03

ANEXO B

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

Pelo presente instrumento, de um lado, representando a categoria econômica, a FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS- FENABAN o Sindicato dos Bancos nos Estados de São Paulo, Paraná, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Acre, Amazonas, Pará, Amapá, Rondônia e Roraima, o Sindicato dos Bancos dos Estados da Bahia e de Sergipe, o Sindicato dos Bancos do Estado do Rio de Janeiro (com base territorial no Estado do Espírito Santo), o Sindicato dos Bancos dos Estados de Minas Gerais, Goiás, Distrito Federal e Tocantins, o Sindicato dos Bancos nos Estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina, o Sindicato dos Bancos dos Estados de Pernambuco, Alagoas, Paraíba e Rio Grande do Norte, o Sindicato dos Bancos dos Estados do Ceará, Maranhão e Piauí com sede nas capitais dos estados mencionados em primeiro lugar de sua denominação, por seus Presidentes, e, de outro lado, representando a categoria profissional, CONTRAF - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO: Sindicato dos Bancários e Financiários de Alagoas (AL); Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de

Barra do Garças e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campina Grande e Região (PB), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Ceará (Fortaleza), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Cariri (CE), Sindicato dos Bancários e Trabalhadores no Sistema Financeiro do Extremo Sul da Bahia (BA), Sindicato dos Empregados em Estabelecimento Bancários no Estado do Maranhão (MA), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários no Estado do Piauí (PI), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado da Paraíba (João Pessoa), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco (PE), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Rio Grande do Norte (RN). FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CREDITO DE SÃO PAULO: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araraquara, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiros de Barretos e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários

de Bauru e Região, Sindicato dos Empregados Estabelecimentos Bancários de Bragança Paulista, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Catanduva e Região, Sindicato Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarulhos e Região, Sindicato dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários de Jundiaí e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Limeira, Sindicato do Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Mogi das Cruzes, Suzano, Poá, Biritiba Mirim e Salesópolis, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Presidente Prudente, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC, Sindicato dos Empregados Estabelecimentos Bancários de São Paulo, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Taubaté e Região e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários do Vale do Ribeira. FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DO RIO GRANDE DO SUL: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Alegrete e Região, Sindicato dos Bancários de Bagé e Região, Sindicato dos Empregados Estabelecimento Bancários de Camaquã, Sindicato dos Empregados Estabelecimentos Bancários de Carazinho, Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caxias do Sul, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cruz Alta, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Erechim, Sindicato dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários de Frederico Westphalen, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guaporé, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Horizontina, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ijuí, Sindicato dos Bancários do Litoral Norte, Sindicato dos Bancários e Financiários de Novo Hamburgo e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Passo Fundo, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Pelotas, Sindicato dos Bancários de Porto Alegre, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rio Grande, Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rosário do Sul, Sindicato dos Bancários de Santa Cruz do Sul e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Maria e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Rosa, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santo Ângelo, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Borja, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Luiz Gonzaga, Sindicato

dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Sant' Ana do Livramento, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santiago, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários São Gabriel, Sindicato dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários de São Leopoldo, Sindicato dos Bancários e Financiários do Vale do Cai, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Vale Paranhana e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Vacaria. FEDERAÇAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CREDITO DO CENTRO NORTE - FETECCUT/CN: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Acre, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro no Estado de Mato Grosso (Cuiabá), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Grande e Região (MS), Sindicato dos Bancários de Dourados e Região (MS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Pará e Amapá (PA/AM), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rondonópolis, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado de Rondônia e Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Roraima. FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE: Sindicato dos Bancários da Bahia, Sindicato dos Bancários e Financiarios de Camaçari, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Feira de Santana, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ilhéus, , Sindicato dos Bancários de Itabuna e Região, Sindicato dos Bancários de Irecê e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Jacobina e Região, Sindicato dos Bancários de Jequié e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Juazeiro e Região, Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Vitória da Conquista e Região, e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Sergipe. SINDICATOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cataguases, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Divinópolis e Região, Sindicatos Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários de Ipatinga, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas-SRRF (Juiz de Fora), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Patos de Minas e Região, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de

Teófilo Otoni e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uberaba. FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DO RIO JANEIRO E ESPÍRITO SANTO: Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Angra dos Reis (Itaguai, Seropedica, Mangaratiba e Paraty), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Baixada Fluminense¸ Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Campos dos Goytacazes e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Itaperuna, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários Macaé e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Niterói, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Friburgo, Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e no Ramo Financeiro dos Municípios de Petrópolis e São José do Vale do Rio Preto, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro, Sindicato Empregados Estabelecimentos Bancários do Sul Fluminense, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Teresópolis, Sindicato dos Empregados Estabelecimentos Bancários de Três Rios, Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Espírito Santo. FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CREDITO DO PARANÁ: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Apucarana, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Arapoti e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis Chateubriand, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Mourão, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em Cornélio Procópio, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Curitiba e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarapuava, Sindicato dos Trabalhadores e Empregados em Estabelecimentos Bancários e Similares ou Conexos de Londrina e Região, Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Paranavaí, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Toledo e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Umuarama. SINDICATOS NO ESTADO DE SANTA CATARINA: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araranguá e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Blumenau e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Concórdia e Região, Sindicato dos Bancários e Financiários de Criciúma e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos

Bancários Chapeco, Xanxerê e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Joaçaba e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Cooperativas de Crédito de São Miguel do Oeste e Região e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira, por seus Presidentes e por sua Advogada Deborah Regina Rocco Castano Blanco - OAB/SP 119.886, celebram Convenção Coletiva de Trabalho, nos seguintes termos:

SALÁRIOS

CLÁUSULA 1ª REAJUSTE SALARIAL

Reajuste de 8% (oito por cento), a partir de 1º de setembro de 2013, sobre a remuneração fixa mensal praticada no mês de agosto/2013, em cada banco, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas no período de setembro/2012 a agosto/2013, exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem. Este percentual abrange o período de 1º.09.2012 a 31.08.2013.

Parágrafo Primeiro

Para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula, considera-se remuneração fixa mensal o somatório do salário base e verbas fixas mensais de natureza salarial, excluído o valor do ATS – Adicional por Tempo de Serviço, que é tratado, especificamente, na cláusula sexta desta Convenção.

Parágrafo Segundo

Na hipótese de empregado admitido após 1º.09.2012, ou em se tratando de banco constituído e em funcionamento depois desta data, o reajuste será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, com preservação da hierarquia salarial e respeitados os paradigmas quando existentes.

Parágrafo Terceiro

Não serão consideradas as verbas que tiverem regras próprias nesta Convenção, para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula.

CLÁUSULA 2ª SALÁRIO DE INGRESSO

Durante a vigência desta Convenção, para a jornada de 6 (seis) horas, nenhum bancário poderá ser admitido com salário inferior aos seguintes valores:

a) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R$ 1.048,91 (um mil, quarenta e oito reais e noventa e um centavos)

b) Pessoal de Escritório: R$ 1.503.32 (um mil, quinhentos e três reais e trinta e dois centavos)

c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R$ 1.503.32 (um mil, quinhentos e três reais e trinta e dois centavos)

Parágrafo Primeiro

Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em Lei, será observado o salário de ingresso estabelecido nesta cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

Parágrafo Segundo

Quando o salário resultante da aplicação do reajuste previsto na cláusula primeira for de valor inferior ao salário de ingresso aqui estabelecido, prevalecerá, como novo salário, a partir de 1º de setembro de 2013, o valor mínimo previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA 3ª SALÁRIO APÓS 90 DIAS DA ADMISSÃO

Os empregados que tenham ou venham a completar 90 (noventa) dias de banco, não poderão perceber remuneração inferior aos seguintes valores:

a) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R$ 1.148,97 (um mil, cento e quarenta e oito reais e noventa e sete centavos)

b) Pessoal de Escritório: R$ 1.648,12 (um mil, seiscentos e quarenta e oito reais e doze centavos)

c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R$ 1.648,12 (um mil, seiscentos e quarenta e oito reais e doze centavos)

Parágrafo Primeiro

Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R$ 2.229,05 (dois mil, duzentos e vinte nove reais e cinco centavos), nesta compreendidos o Salário de Ingresso, a Gratificação de Caixa, previstos nesta Convenção, e Outras Verbas de Caixa, pagas a título de ajuda de custo ou abonos de qualquer natureza, não cumulativas com as pré-existentes.

Parágrafo Segundo

O valor do item “Outras Verbas de Caixa”, referido no parágrafo anterior, será de R$ 186,51 (cento e oitenta e seis reais e cinquenta e um centavos).

Parágrafo Terceiro

Os empregados que completarem 90 (noventa) dias de banco até o dia 15 (quinze) de cada mês, receberão o novo salário, previsto no caput desta cláusula, a partir do dia 1º deste mesmo mês. Os que completarem 90 (noventa) dias após o dia 15 (quinze) do mês, farão jus ao novo salário a partir do dia primeiro do mês seguinte.

Parágrafo Quarto

As regras desta cláusula aplicam-se igualmente aos estagiários sem vínculo empregatício.

CLÁUSULA 4ª ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

Aos admitidos até 31 de dezembro de 2013, os bancos pagarão, até o dia 30 de maio de 2014, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, relativa ao ano de 2014, salvo se o empregado já o tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

Parágrafo Único

O adiantamento da Gratificação de Natal previsto no § 2º, do artigo 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no artigo 4º, do Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965, na forma estabelecida no caput desta cláusula, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro de 2014.

CLÁUSULA 5ª SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Durante a vigência desta Convenção, ao empregado admitido para a função de outro dispensado, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

ADICIONAIS SALARIAIS

CLÁUSULA 6ª ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O adicional por tempo de serviço, no valor de R$ 22,56 (vinte e dois reais e cinquenta e seis centavos), respeitadas as condições mais vantajosas, será concedido na vigência da presente convenção, nas seguintes condições:

a) O empregado admitido até 22.11.2000, inclusive, que não tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante Cláusula Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, faz jus ao “adicional por tempo de serviço”, no valor ora estabelecido, por ano completo de serviço ou que vier a completar-se, na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014, ao mesmo empregador.

b) O empregado admitido até 22.11.2000, inclusive, que não tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante Cláusula Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, poderá manifestar por escrito, junto ao banco, a opção por

receber indenização em valor único de R$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para não ter agregados novos adicionais a partir da data da opção, observando se todos os critérios estabelecidos na Cláusula Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001.

c) O empregado que tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante Cláusula Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, continuará percebendo os adicionais adquiridos até a data da opção, no valor ora estabelecido.

Parágrafo Primeiro

As condições previstas nas alíneas a, b e c, não se aplicam aos bancos que foram excluídos do Plebiscito realizado nos dias 06, 07, 08 do mês de dezembro do ano 2000.

Parágrafo Segundo

Aos empregados admitidos a partir de 23.11.2000, inclusive, nos bancos submetidos ao cumprimento do que dispõe a Cláusula Sétima desta Convenção Coletiva de Trabalho, não será concedido o Adicional por Tempo de Serviço.

Parágrafo Terceiro

O Adicional previsto nesta Cláusula deverá ser sempre considerado e pago destacadamente do salário mensal.

CLÁUSULA 7ª OPÇÃO POR INDENIZAÇÃO DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O empregado admitido até 22.11.2000 poderá optar, junto ao banco, por uma das disposições abaixo:

a) receber indenização em valor único de R$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para não ter agregados novos adicionais a partir da data da opção, ou

b) continuar mantendo o direito a novos adicionais em suas datas de aniversário de tempo de serviço, prestado ao mesmo empregador, nas condições da Cláusula Sexta letra “a” desta Convenção.

Parágrafo Primeiro

A opção mencionada acima deverá ser formalizada por escrito.

Parágrafo Segundo

Optando o empregado pelo recebimento da indenização, o pagamento pelo banco será procedido observando-se as seguintes condições:

a) Quando a opção for feita junto ao banco até o dia 10 (dez), o crédito será efetuado até a data da folha de pagamento do mês;

b) Quando a opção for feita junto ao banco após o dia 10 (dez), o crédito será efetuado até a data da folha de pagamento do mês seguinte.

Parágrafo Terceiro

Não haverá supressão ou extinção dos Adicionais por Tempo de Serviço adquiridos até a data da opção prevista na letra "a" do caput desta Cláusula.

Parágrafo Quarto

O Adicional por Tempo de Serviço, previsto nas Cláusulas Sexta e Sétima, terá seu valor reajustado na data base da categoria, pelo mesmo índice de correção dos salários constante de Convenção Coletiva de Trabalho e deverá ser sempre considerado e pago destacadamente.

Parágrafo Quinto

A presente Cláusula não se aplica aos Bancos que foram excluídos do Plebiscito, cabendo-lhes a aplicação do caput e do § 3º da Cláusula Sexta. O cumprimento, ou não, desta Cláusula, aos empregados do BANPARÁ, será definida por tratativas entre o Banco e o Sindicato Profissional da sua sede social.

Parágrafo Sexto

A inclusão desta cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho foi aprovada através de Plebiscito Nacional realizado nos dias 6, 7 e 8.12.2000, consoante termos do § 7º da Cláusula Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001.

CLÁUSULA 8ª ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo Primeiro

Quando prestadas durante toda a semana anterior, os bancos pagarão, também, o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, inclusive sábados e feriados.

Parágrafo Segundo

O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais fixas, entre outras, ordenado, adicional por tempo de serviço, gratificação de caixa e gratificação de compensador.

CLÁUSULA 9ª ADICIONAL NOTURNO

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as vinte e duas horas e seis horas, será remunerada com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

CLÁUSULA 10ª INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Quando houver laudo pericial acusando existência de insalubridade ou periculosidade em postos de serviços bancários localizados em empresas, será concedido aos bancários neles lotados o adicional previsto na legislação vigente.

Parágrafo Único

Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, os bancos fornecerão ao empregado que tenha exercido suas funções nas condições do caput desta cláusula, além dos documentos exigidos por lei, atestado de saúde.

GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA 11ª GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O valor da Gratificação de Função, de que trata o § 2º do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento), à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50% (cinquenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço, já reajustados nos termos da cláusula primeira, respeitados os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas.

CLÁUSULA 12ª GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de R$ 394,42 (trezentos e noventa e quatro reais e quarenta e dois centavos) mensais, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

Parágrafo Único

A gratificação prevista nesta cláusula não é cumulativa com a gratificação de função estabelecida na cláusula anterior.

CLÁUSULA 13ª GRATIFICAÇÃO DE COMPENSADOR DE CHEQUES

Aos empregados que exercem a função de Compensador de Cheques, quando estiverem credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., enquanto no exercício efetivo de tais funções, os bancos pagarão a importância mensal de R$ 128,52 (cento e vinte oito reais e cinquenta e dois centavos) a título de gratificação de compensador de cheques, observadas as condições mais amplas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas.

Parágrafo Único

Os que já percebem esta gratificação e não estejam credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., continuarão a recebê-la, enquanto no exercício efetivo da função.

AUXÍLIOS

CLÁUSULA 14ª AUXÍLIO REFEIÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados auxílio refeição no valor de R$ 23,18 (vinte e três reais e dezoito centavos), sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tíquetes refeição ou tíquetes alimentação, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

Parágrafo Primeiro

Os tíquetes refeição referidos no caput poderão ser, também, substituídos por cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal na forma prevista no caput desta cláusula, nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes refeição.

Parágrafo Segundo

O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição dos tíquetes já recebidos.

Parágrafo Terceiro

Os bancos que concedem auxílio semelhante aos seus empregados, mediante o fornecimento de refeição, poderão optar pela concessão aqui assegurada, por intermédio do sistema de refeições-convênio credenciado para tal fim, pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Quarto

Os empregados que, comprovadamente, se utilizarem de forma gratuita ou subsidiada dos restaurantes do banco não farão jus à concessão do auxílio refeição.

Parágrafo Quinto

O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tíquete alimentação, sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo Sexto

O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTE nº 03, de 01.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002) com as alterações dadas pela Portaria GM/MTE nº 08, de 16.04.2002.

CLÁUSULA 15ª AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, Auxílio Cesta Alimentação, no valor mensal de R$ 397,36 (trezentos e noventa e sete reais e trinta e seis centavos) sob a forma de 4 (quatro) tíquetes, no valor de R$ 99,34 (noventa e nove reais e trinta e quatro centavos) cada um, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu caput e §§ 2º e 6º.

Parágrafo Primeiro

Os tíquetes alimentação referidos no caput poderão ser substituídos pela emissão de cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal no valor de R$ 397,36 (trezentos e noventa e sete reais e trinta e seis centavos) nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes alimentação.

Parágrafo Segundo

O Auxílio Cesta-Alimentação é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade.

Parágrafo Terceiro

O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença, fará jus à cesta alimentação, por um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

Parágrafo Quarto

Este auxílio não será devido pelo banco que já concede outro similar, com valor no mínimo equivalente, respeitados critérios mais vantajosos.

CLÁUSULA 16ª DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão, até o dia 29 do mês de novembro de 2013, aos empregados que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, a Décima Terceira Cesta Alimentação, no valor de R$ 397,36 (trezentos e noventa e sete reais e trinta e seis centavos), através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 4 (quatro) tíquetes, no valor de R$ 99,34 (noventa e nove reais e trinta e quatro centavos), ressalvadas condições mais vantajosas.

Parágrafo Primeiro

O benefício previsto no caput desta cláusula é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença maternidade na data da concessão.

Parágrafo Segundo

O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus à 13ª Cesta Alimentação, desde que, na data da sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo Terceiro

A Cesta Alimentação concedida nos termos desta cláusula é desvinculada do salário e não tem natureza remuneratória.

CLÁUSULA 17ª AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ

Os bancos reembolsarão aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de R$ 330,71 (trezentos e trinta reais e setenta e um centavos), para cada filho, até a idade de 71 (setenta e um) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo destas, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

Parágrafo Primeiro

Quando ambos os cônjuges forem empregados do mesmo banco o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, ao banco, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

Parágrafo Segundo

O "auxílio creche" não será cumulativo com o "auxílio babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

Parágrafo Terceiro

A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT e à Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (D.O.U de 05.09.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.97 (D.O.U de 21.08.97). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de

29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV.

Parágrafo Quarto

Excepcionalmente, para o empregado admitido até 31 de agosto de 2010, o valor mensal desse auxílio será de R$ 282,91 (duzentos e oitenta e dois reais e noventa e um centavos), para cada filho nascido até 31 de agosto de 2010, até que este complete a idade de 83 (oitenta e três) meses, mantidos os critérios estabelecidos no caput e parágrafos da cláusula 17ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2010.

CLÁUSULA 18ª AUXÍLIO FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no caput e parágrafos 1º, 2º e 3º da cláusula 17ª – Auxílio Creche/Auxílio Babá (com exceção do § 4º), estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham "filhos excepcionais" ou "deficientes físicos que exijam cuidados permanentes", sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pelo banco.

CLÁUSULA 19ª AUXÍLIO FUNERAL

Os bancos pagarão aos seus empregados auxílio funeral no valor de R$ 758,80 (setecentos e cinquenta e oito reais e oitenta centavos) pelo falecimento de cônjuge e de filhos menores de 18 (dezoito) anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

Parágrafo Único

O banco que já concede o benefício, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada, da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

CLÁUSULA 20ª AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Para ressarcimento de despesas com transporte de retorno à residência, os bancos pagarão aos seus empregados credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A, que participem de sessão de compensação em período por esta Convenção considerado noturno, e aos Investigadores de Cadastro, ajuda para deslocamento, por mês efetivamente trabalhado, a importância de R$ 79,21 (setenta e nove reais e vinte um centavos), a título de ajuda para deslocamento noturno, respeitando-se o direito dos que já percebam esta mesma vantagem em valor mais elevado.

Parágrafo Primeiro

Igual ajuda para deslocamento noturno será concedida aos empregados cuja jornada de trabalho termine entre meia-noite e seis horas.

Parágrafo Segundo

Dado seu caráter indenizatório, a ajuda de custo para deslocamento noturno não integra o salário dos que a percebem.

Parágrafo Terceiro

O disposto nesta cláusula não prejudicará os empregados que recebem a ajuda de custo de transporte independentemente do horário de prestação de trabalho.

Parágrafo Quarto

O banco que já fornece condução não poderá substituí-la pela verba desta cláusula.

Parágrafo Quinto

A ajuda para deslocamento noturno prevista nesta cláusula será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

CLÁUSULA 21ª VALE-TRANSPORTE

Os bancos concederão o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987, e, ainda, em conformidade com a decisão do C. TST no Processo TST-AA-366.360/97.4 (AC. SDC), publicada no DJU 07.08.98, seção 1, p. 314. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, ao banco, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

Parágrafo Único

Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 4º da Lei 7418, de 16 de dezembro de 1985, o valor da participação dos bancos nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do seu salário básico.

ABONO DE FALTAS AO SERVIÇO

CLÁUSULA 22ª ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

O empregado estudante terá abonada sua falta ao serviço e considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais, nas seguintes condições:

a) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9471, de 14.07.97 - D.O.U. 15.07.97). A comprovação se fará mediante à apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecidos pela própria escola.

b) Nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino.

CLÁUSULA 23ª AUSÊNCIAS LEGAIS

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

I - 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

II - 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

III - 5 (cinco) dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 (três) dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida do filho;

IV - 1 (um) dia para doação de sangue, comprovada;

V - 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, filho, pai ou mãe;

VI - 2 (dois) dias por ano para levar filho ou dependente menor de 14 (catorze) anos ao médico, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas, após.

VII - nos termos da Lei nº 9.853, de 27.10.99 (D.O.U 28.10.99), quando o empregado tiver que comparecer a juízo.

Parágrafo Primeiro

Para efeito desta cláusula sábado não será considerado dia útil.

Parágrafo Segundo

Entende-se por ascendentes pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes, filhos e netos, na conformidade da lei civil.

CLÁUSULA 24ª FOLGA ASSIDUIDADE

Os bancos concederão 1 (um) dia de ausência remunerada, a título de "folga assiduidade", ao empregado em efetivo exercício na data da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho e que não tenha nenhuma falta injustificada ao trabalho no período de 01/09/2012 a 31/08/2013.

Parágrafo Primeiro

Para gozo do benefício, o empregado deverá ter, no mínimo, 12 (doze) meses de vínculo empregatício com o banco.

Parágrafo Segundo

O dia de fruição ocorrerá impreterivelmente no período de 01/09/2013 a 31/08/2014 e será definido pelo gestor em conjunto com o empregado.

Parágrafo Terceiro

A "folga assiduidade" de que trata esta Cláusula não poderá, em hipótese alguma, ser convertida em pecúnia, não poderá adquirir caráter cumulativo e não poderá ser utilizada para compensar faltas ao serviço.

Parágrafo Quarto

O banco que já concede qualquer outro benefício que resulte em folga ao empregado, tais como "faltas abonadas", "abono assiduidade", "folga de aniversário", e outros, fica desobrigado do cumprimento desta cláusula, sempre observando a fruição dessa folga em dia útil e dentro do período estipulado no parágrafo primeiro.

CLÁUSULA 25ª AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7° da CF poderá ser prorrogada por 60 dias, desde que haja adesão expressa do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008 e, também, solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

Parágrafo Primeiro

A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII, e do caput do art. 7º da CF.

Parágrafo Segundo

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no caput, desde que a requeira no prazo de 30 dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

Parágrafo Terceiro

A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5° e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

PROTEÇÃO AO EMPREGO

CLÁUSULA 26ª ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

a) gestante: A gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade;

b) alistado: O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;

c) doença : Por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;

d) acidente: Por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei 8213, de 24.07.1991;

e) pré-aposentadoria: Por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com o banco;

f) pré-aposentadoria: Por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo banco;

g) pré-aposentadoria: Para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios

estabelecidos pela Legislação vigente, desde que tenha o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo banco;

h) pai: O pai, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao banco no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do nascimento;

i) gestante/aborto: A gestante, por 60 (sessenta) dias, em caso de aborto comprovado por atestado médico.

Parágrafo Primeiro

Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, de que trata esta cláusula, deve observar-se que:

I- aos compreendidos na alínea “e”, a estabilidade provisória somente será adquirida a partir do recebimento, pelo banco, de comunicação do empregado, por escrito, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele as condições previstas, acompanhada dos documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após o banco os exigir.

II- os abrangidos pelas alíneas "e", "f" e “g”, a estabilidade não se aplica aos casos de demissão por força maior comprovada, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após completado o tempo mínimo necessário à aquisição do direito a ela.

Parágrafo Segundo

Na hipótese de a empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pelo banco, de seu estado gravídico, terá ela o prazo de 60 dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto na alínea "a" desta cláusula, sob pena de perda do período estabilitário suplementar ao previsto no artigo 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

CLÁUSULA 27ª OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO RETROATIVO

Manifestando-se o empregado, optante ou não, pelo regime do FGTS, por escrito, no sentido de exercer o direito de opção retroativa especificado nas Leis nºs 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto nº 99.684, de 08.11.90, artigos 4º e 5º, não poderá opor-se o banco, que, no prazo máximo de 48 horas, deverá encaminhar a declaração à Caixa Econômica Federal, para a regularização da opção retroativa.

Parágrafo Único

A opção retroativa do FGTS, na forma da presente cláusula, não implicará prejuízo relativamente aos direitos trabalhistas e previdenciários do empregado e ao benefício de abono complementar de aposentadoria, previsto no regulamento do banco.

BENEFÍCIOS

CLÁUSULA 28ª COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO e AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

Em caso da concessão de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, fica assegurada ao empregado complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas.

Parágrafo Primeiro

A concessão do benefício previsto nesta cláusula observa as seguintes condições:

a) será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para cada licença concedida a partir de 1º.09.2013. Os empregados que, em 1º.09.2013, já estavam afastados e percebendo a complementação, farão jus ao benefício até completar 24 (vinte e quatro) meses;

b) a cada período de 6 (seis) meses de licença é facultado ao banco submeter o empregado à junta médica, devendo, para isto, notificar o empregado, por escrito, através de carta registrada ou telegrama e, simultaneamente, dar ciência do fato, por escrito, ao sindicato profissional respectivo, solicitando-lhe, ainda, a indicação do médico para compor a junta;

c) desde que decorridos 12 (doze) meses da concessão da complementação e constatado pela junta médica que o empregado está em condições de exercer normalmente suas funções, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que não tenha recebido alta médica do INSS;

d) recusando o empregado a se submeter à junta médica, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que não tenha recebido alta do INSS.

Parágrafo Segundo

A junta médica será composta por 2 (dois) médicos, sendo um de livre escolha do banco, e outro, por este escolhido, dentre o mínimo de 2 (dois) médicos indicados pelo sindicato profissional. Decorridos 20 (vinte) dias da solicitação por escrito da formação da junta médica, a não indicação de médico para compor a junta, por uma das partes, resultará no reconhecimento, para todos os efeitos, do laudo do médico indicado pela outra parte.

Parágrafo Terceiro

Além de pagar o profissional por ele indicado, o banco arcará com as despesas do médico por ele escolhido dentre os indicados pelo sindicato profissional, até o limite da tabela da Associação Médica Brasileira - AMB.

Parágrafo Quarto

Na ocorrência de pareceres divergentes entre os médicos da junta, será indicado, de comum acordo entre o banco e o sindicato, um terceiro médico, para o desempate, cujas despesas de contratação serão de responsabilidade do banco, até o limite da tabela da Associação Médica Brasileira - AMB.

Parágrafo Quinto

Quando o empregado não fizer jus à concessão do auxílio-doença, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, receberá a complementação salarial nas condições dos §§ 1º e 2º, desde que constatada a doença por médico indicado pelo banco.

Parágrafo Sexto

A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13º salário.

Parágrafo Sétimo

O banco que já concede o benefício supra, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

Parágrafo Oitavo

O banco fará o adiantamento do auxílio doença previdenciário ou auxílio doença acidentário ao empregado, enquanto este não receber da Previdência Social o valor a ele devido, procedendo ao acerto quando do respectivo pagamento pelo órgão previdenciário, que deverá ser comunicado, imediatamente, pelo empregado.

Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, ou por iniciativa do banco, respeitados os períodos de estabilidades provisórias, e, havendo débitos decorrentes do adiantamento referido, o banco efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias.

Parágrafo Nono

Não sendo conhecido o valor básico do auxílio doença a ser concedido pela Previdência Social, a complementação salarial deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem

diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo Décimo

O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o dos demais empregados.

CLÁUSULA 29ª SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O banco arcará com o ônus do prêmio de seguro de vida em grupo, quando por ele mantido, em favor do empregado, no período em que estiver em gozo de auxílio doença pela Previdência Social, durante a vigência desta Convenção e desde que não esteja percebendo a complementação salarial de que trata a cláusula anterior.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA 30ª INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO

Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não o roubo, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou a veículos que transportem numerário ou documentos, os bancos pagarão indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de R$ 113.152,26 (cento e treze mil, cento e cinquenta e dois reais e vinte seis centavos).

Parágrafo Primeiro

Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por acidente de trabalho, decorrente do evento previsto no caput, sem definição quanto à invalidez permanente, o banco complementará o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada, ou não, ao banco.

Parágrafo Segundo

A indenização de que trata a presente cláusula poderá ser substituída por seguro, a critério do banco.

CLÁUSULA 31ª TRANSPORTE DE NUMERÁRIO

Nas contratações de serviços especializados em transporte de valores, a FENABAN e as respectivas instituições bancárias representadas observarão o disposto na Lei nº 7.102, de 20.06.1983, na Portaria DG/DPF nº 387, de 28.08.2006, e alterações posteriores destes instrumentos legais.

Parágrafo Único

A FENABAN adotará, juntamente com as respectivas instituições bancárias representadas, providências necessárias para coibir o transporte de valores realizado de forma distinta da regra contida no caput.

CLÁUSULA 32ª SEGURANÇA BANCÁRIA – PROCEDIMENTOS ESPECIAIS

Na ocorrência das situações previstas na Cláusula Trigésima, e sem prejuízo da indenização ali prevista, os Bancos adotarão as seguintes medidas:

a) No caso de assalto a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, todos os empregados presentes terão direito a atendimento médico ou psicológico logo após o ocorrido, e será feita comunicação à CIPA, onde houver.

b) Em caso de assalto ou ataque contra qualquer agência ou posto de atendimento bancário, consumado ou não o roubo, ou, ainda, em caso de sequestro consumado, o banco registrará o Boletim de Ocorrência Policial.

c) O banco avaliará o pedido de realocação para outra agência ou posto de atendimento bancário, apresentado pelo empregado que for vítima de sequestro consumado.

d) Os dados estatísticos nacionais sobre ocorrências de assaltos e ataques, cujos roubos tenham sido consumados ou não, serão discutidos, semestralmente, até a primeira quinzena de fevereiro e até a primeira quinzena de agosto, na Comissão Bipartite de Segurança Bancária, referida na Cláusula 62ª desta Convenção.

CLÁUSULA 33ª MULTA POR IRREGULARIDADE NA COMPENSAÇÃO

As multas decorrentes de falhas nos serviços de compensação de cheques e as taxas de devolução ficarão por conta dos bancos e não poderão ser descontadas dos empregados.

CLÁUSULA 34ª UNIFORME

Quando exigido ou previamente permitido pelo banco, será por ele fornecido, gratuitamente, o uniforme do empregado.

CLÁUSULA 35ª DIGITADORES - INTERVALO PARA DESCANSO

Nos serviços permanentes de digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo caberá um intervalo de 10 (dez) minutos para descanso, não deduzido da jornada de trabalho, nos termos da NR 17 da Portaria MTPS nº 3751, de 23.11.1990.

CLÁUSULA 36ª MONITORAMENTO DE RESULTADOS

No monitoramento de resultados, os bancos não exporão, publicamente, o ranking individual de seus empregados.

Parágrafo Único

É vedada a cobrança de cumprimento de resultados por torpedos (SMS), pelo gestor, no telefone particular do empregado.

LIBERDADE SINDICAL

CLÁUSULA 37ª FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Representantes junto à Federação, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, observados porém, para cada entidade, o número de diretores liberados e as condições de aplicação estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas, que integram o presente instrumento.

Parágrafo Primeiro

Para efeito de frequência livre, os Diretores de Entidades Sindicais de Empregados em Estabelecimentos Bancários, que, em virtude de unificação de bancos dos quais sejam empregados, tenham passado a ser, ou vierem a ser, de um só banco, continuarão a considerar-se como de bancos diferentes, até às eleições seguintes, situação essa que permanecerá no caso de ser mantida a coincidência em virtude de sua reeleição.

Parágrafo Segundo

Na comunicação da frequência livre ao banco, as entidades indicarão, com menção do banco a cujo quadro pertencer, o nome dos demais diretores a favor dos quais será feita, ou foi feita, a liberação de que trata esta cláusula.

Parágrafo Terceiro

Durante o período em que o empregado estiver à disposição das entidades, a estas caberá designação de suas férias, mediante a comunicação ao banco empregador para concessão do respectivo adiantamento.

CLÁUSULA 38ª QUADRO DE AVISOS

Os bancos colocarão à disposição das entidades profissionais convenentes quadro para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados, previamente, ao setor competente do banco, para os devidos fins, incumbindo-se este da sua afixação dentro das vinte e quatro horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.

CLÁUSULA 39ª SINDICALIZAÇÃO

Facilitar-se-á às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, a cada 12 (doze) meses, em dia, local e horário previamente acordados com a direção do banco.

SAÚDE NO TRABALHO

CLÁUSULA 40ª CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Os bancos encaminharão cópia do ato convocatório de eleições da CIPA, à entidade sindical profissional local, na mesma data da sua divulgação aos empregados.

CLÁUSULA 41ª EXAMES MÉDICOS ESPECÍFICOS

O empregado poderá solicitar exames médicos específicos, que serão realizados a critério de médico indicado pelo banco. Os resultados serão fornecidos ao empregado solicitante.

CLÁUSULA 42ª POLÍTICA SOBRE AIDS

As partes ajustam entre si a manutenção e continuidade dos trabalhos da comissão paritária, constituída nos termos da Cláusula Trigésima Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 1992/1993 e mantida nos instrumentos subsequentes.

Parágrafo Único

É vedado ao banco a exigência de exames médicos para diagnóstico do vírus da doença.

CLÁUSULA 43ª ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR - EMPREGADO DESPEDIDO

O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 1º.09.2013, poderá usufruir dos convênios de assistência médica e hospitalar contratados pelo banco, pelos períodos abaixo especificados, contados do último dia de trabalho efetivo e determinados conforme tempo de casa, mantidas as condições do plano ao qual se vincula o empregado, respeitadas as situações mais favoráveis.

Vínculo Empregatício com o Banco	**Período de Utilização do Convênio**
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos	90 (noventa) dias
Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos	180 (cento e oitenta) dias
Mais de 20 (vinte) anos	270 (duzentos e setenta) dias

Parágrafo Único

Os empregados dispensados, sem justa causa, até 31 de agosto de 2013, estão abrangidos pelas condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho 2012/2013.

CLÁUSULA 44ª PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Os bancos poderão instituir o Programa de Reabilitação Profissional, cujo objetivo é assegurar, através de equipe multiprofissional, condições para a manutenção ou a reinserção do empregado no trabalho, após o diagnóstico de patologia, de origem ocupacional ou não, que tenha comprometido sua capacidade laborativa.

Parágrafo Primeiro

Farão parte do Programa os empregados que:

a) tenham a cessação do benefício pelo INSS, após o afastamento por Auxílio Doença (B-31), ou por Auxílio Doença Acidentário (B-91), por qualquer período, e que, no exame de retorno ao trabalho, tenham sido considerados inaptos para o exercício da função imediatamente anterior ao afastamento;

b) tenham sido encaminhados para retorno ao trabalho, pelo INSS, em decorrência de suspensão da aposentadoria por invalidez, e que, no exame de retorno ao trabalho, forem considerados inaptos para o exercício da função exercida imediatamente anterior ao afastamento;

c) tenham sido licenciados pelo INSS, independentemente do tempo de afastamento, por Auxílio Doença (B-31) ou Auxílio Doença Acidentário (B-91), e encaminhados pelo INSS para reabilitação profissional.

Parágrafo Segundo

Em caráter exclusivamente preventivo, nos casos de empregados em atividade, com diagnóstico de patologia que provoque a redução da capacidade laborativa, o banco, através da equipe multiprofissional, poderá indicar a necessidade de reavaliação do posto de trabalho ou da atividade desenvolvida, através da reabilitação profissional.

Parágrafo Terceiro

A implementação e o acompanhamento do Programa de Reabilitação Profissional serão de responsabilidade da área de Saúde Ocupacional do Banco.

Parágrafo Quarto

O Programa de Reabilitação Profissional observará as seguintes etapas no seu desenvolvimento:

a) AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE LABORATIVA - Para a avaliação da capacidade laborativa serão considerados os exames complementares e o histórico médico;

b) DEFINIÇAO DAS ATIVIDADES - A equipe multiprofissional, juntamente com o gestor e o empregado, definirá as atividades que poderão ser executadas pelo empregado, de acordo com a sua capacidade laborativa, considerando os relatórios da equipe de reabilitação do INSS, quando for o caso;

c) AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO - A área de Saúde Ocupacional identificará as necessidades de requalificação profissional e encaminhará o empregado aos programas de desenvolvimento necessários. O empregado, se participante do programa, somente retornará ao trabalho após a execução de todas as etapas recomendadas ou, após a cessação do benefício pelo INSS.

d) ACOMPANHAMENTO – A partir do término do Programa de Reabilitação, o empregado permanecerá em acompanhamento pela área de Saúde Ocupacional, por um período de até 6 (seis) meses, para adoção de eventuais medidas necessárias, visando recuperar a capacidade laborativa.

Parágrafo Quinto

Havendo necessidade da continuidade do processo de reabilitação, este prazo poderá ser prorrogado por até 6 seis) meses. Se após esta prorrogação o empregado não estiver habilitado para o exercício de atividades profissionais, deverá ser reencaminhado ao INSS.

CLÁUSULA 45ª ACIDENTES DE TRABALHO

Os bancos remeterão aos sindicatos profissionais convenentes, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.

CLÁUSULA 46ª DOS AFASTAMENTOS POR DOENÇA SUPERIORES A 15 DIAS

O empregado que, por motivo de doença, afastar-se do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos, deverá, até o 16º (décimo sexto) dia do afastamento, apresentar ao banco, mediante protocolo de entrega, o atestado médico que comprove a sua incapacidade laborativa.

Parágrafo Único

Mediante o recebimento do atestado médico nos termos do “caput” desta cláusula, o banco requererá, até o 30º (trigésimo) dia do afastamento, a concessão do benefício junto ao INSS, salvo se até o 20º (vigésimo) dia do afastamento o empregado comprovar haver requerido o

benefício diretamente àquele órgão, ou manifestar por escrito, no ato da entrega do atestado médico, a intenção de fazê-lo por seus próprios meios.

CLÁUSULA 47ª DECLARAÇÃO DO ÚLTIMO DIA TRABALHADO (DUT)

Ao empregado afastado do trabalho por mais de 15 (quinze) dias, que comprove haver requerido o benefício diretamente ao INSS, fica assegurada a entrega, pelo banco, da Declaração do Último Dia Trabalhado (DUT).

Parágrafo Primeiro

Para os fins previstos no "caput" desta cláusula, o empregado deve comprovar, no prazo de até 7 (sete) dias úteis anteriores à perícia médica, haver requerido o benefício ao INSS.

Parágrafo Segundo

Atendida, pelo empregado, a condição prevista no parágrafo anterior, o banco entregará a "DUT" até 2 (dois) dias úteis anteriores ao dia da perícia médica.

DIVERSIDADE

CLÁUSULA 48ª IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As partes ajustam entre si a manutenção da Comissão Bipartite que desenvolverá propostas de orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

Parágrafo Primeiro

O Programa FEBRABAN de Valorização da Diversidade no Setor Bancário e o Programa FEBRABAN de Capacitação Profissional e Inclusão Social de Pessoas com Deficiência do Setor Bancário servirão de premissa para orientação dos bancos na implementação de suas ações, de acordo com as diretrizes e planos de ação definidos ou que vierem a ser definidos no Programa.

Parágrafo Segundo

A Comissão Bipartite de Igualdade de Oportunidades realizará reuniões trimestrais para acompanhamento do Programa de Valorização da Diversidade.

Parágrafo Terceiro

À semelhança do Censo da Diversidade realizado no setor bancário durante o ano de 2008, a FENABAN, com a comissão a que se refere o "caput" desta cláusula, planejará um novo levantamento do perfil dos bancários ao longo do ano de 2013, de forma a efetivá-lo em 2014.

CLÁUSULA 49ª EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÃO HOMOAFETIVA

As vantagens desta Convenção Coletiva de Trabalho aplicáveis aos cônjuges dos empregados abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada.

Parágrafo Único

O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 45 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 45, 06.08.2010 (D.O.U de 11.08.2010).

CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

CLÁUSULA 50ª AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

O empregado dispensado sem justa causa fará jus ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, na forma do art. 487, inciso II, da CLT, acrescido do aviso prévio proporcional, indenizado, nas seguintes condições:

Tempo efetivo de serviço prestado ao mesmo Banco	**Aviso Prévio Proporcional (indenizado)**
Até 5 (cinco) anos	30 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 5 (cinco) anos e 1 (um) dia até 10 (dez) anos completos	45 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 10 (dez) anos e 1 (um) dia até 20 (vinte) anos completos	60 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 20 (vinte) anos e 1 (um) dia em diante	90 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa

Parágrafo Primeiro

Os valores pagos na rescisão do contrato de trabalho, na forma desta cláusula, mais benéficos aos empregados do que o direito assegurado na Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011, D.O.U de 13 de outubro de 2011, atendem integralmente às disposições dessa lei e do art. 487, inciso II, da CLT, não sendo cumulativas as condições previstas nesta Convenção com as condições previstas nos citados textos legais.

Parágrafo Segundo

O empregado com data de comunicação de dispensa, anterior a 1º de setembro de 2011, não faz jus ao aviso prévio proporcional previsto nesta Cláusula, inclusive na hipótese de o período de aviso prévio concedido anteriormente coincidir ou ultrapassar a data de 1º de setembro de 2011.

Parágrafo Terceiro

Para cálculo do aviso prévio proporcional referido nesta cláusula, serão consideradas as mesmas verbas adotadas no cálculo do aviso prévio de que trata o art. 487, da CLT.

CLÁUSULA 51ª PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

Quando exigida pela lei, o banco se apresentará perante o órgão competente, para a homologação da rescisão contratual dos empregados e pagamento das parcelas decorrentes, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou dentro de dez dias contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, de sua indenização ou da dispensa do seu cumprimento. Fica ressalvada a hipótese de abandono de emprego.

Parágrafo Primeiro

Se excedido o prazo, o banco, até sua apresentação para homologação, pagará ao ex-empregado importância igual à que este receberia se vigorasse o contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo

Não comparecendo o empregado, o banco dará do fato conhecimento à entidade profissional, mediante comprovação do envio ao empregado, com a antecedência mínima de 3 (três) dias, de carta ou telegrama de notificação do ato, o que o desobrigará do disposto no parágrafo anterior.

Parágrafo Terceiro

Comparecendo o empregador, mas não o empregado para a homologação, o órgão homologador dará comprovação da presença do banco nesse ato. É admitida a homologação com ressalva.

Parágrafo Quarto

As disposições desta cláusula não prevalecerão em face de norma legal mais vantajosa sobre a matéria.

CLÁUSULA 52ª FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, fará jus a férias proporcionais de 1/12 (um doze avos) para cada mês completo de efetivo serviço ou fração superior a catorze dias.

CLÁUSULA 53ª CARTA DE DISPENSA

A demissão imposta pelo empregador será comunicada ao empregado por escrito.

APLICAÇÃO E REVISÃO CONTRATUAL

CLÁUSULA 54ª MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Se violada qualquer cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R$ 27,38 (vinte e sete reais e trinta e oito centavos), a favor do empregado, que será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

CLÁUSULA 55ª CONDIÇÕES ESPECÍFICAS – CONVENÇÕES ADITIVAS

As partes ajustam que as condições específicas, inclusive o desconto assistencial em favor dos sindicatos, deliberados em assembleia geral, aplicáveis aos bancários da base territorial das entidades firmatárias, serão formalizadas em Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas, as quais farão parte integrante da presente Convenção, para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA 56ª PROTOCOLO PARA PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO (ADESÃO VOLUNTÁRIA)

Fica instituída, por adesão voluntária, Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, que observará os seguintes princípios:

a) Valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;

b) Conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável; e

c) Promoção de valores éticos, morais e legais.

Parágrafo Primeiro

O objetivo do Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, por Adesão Voluntária, é promover a prática de ações e comportamentos adequados dos empregados dos bancos aderentes, que possam prevenir conflitos indesejáveis no ambiente de trabalho.

Parágrafo Segundo

A adesão ao Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho é voluntária e será formalizada por parte dos bancos e sindicatos profissionais aderentes, por meio de ACORDO ADITIVO.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

CLÁUSULA 57ª DIAS NÃO TRABALHADOS (GREVE)

Os dias não trabalhados entre 19 de setembro de 2013 e 14 de outubro de 2013, por motivo de paralisação, não serão descontados e serão compensados, com a prestação de jornada suplementar de trabalho, limitada 1 (uma) hora diária, no período compreendido entre a data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho até 15 de dezembro de 2013, e, por consequência, não será considerada como jornada extraordinária, nos termos da lei.

Parágrafo primeiro

Para os efeitos do caput desta cláusula, não serão considerados os dias em que houve trabalho parcial, pelo empregado, durante a jornada diária contratada.

Parágrafo Segundo

A compensação será limitada a 1 (uma) hora diária, de segunda a sexta-feira, excetuados os feriados.

Parágrafo Terceiro

As horas extraordinárias realizadas anteriormente à assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho não poderão compensar os dias não trabalhados.

CLÁUSULA 58ª COMPLEMENTAÇÃO DE PAGAMENTO

Eventuais diferenças de salário, de tíquetes-refeição ou de cesta alimentação, relativas aos meses de setembro e outubro, serão satisfeitas até a folha de pagamento do mês de novembro/2013.

Parágrafo Único

Os empregados demitidos a partir de 02.08.2013 receberão as diferenças, após o dia 31.11.2013, no prazo de 10 (dez) dias úteis da data do recebimento, pelo banco, de sua solicitação por escrito.

CLÁUSULA 59ª REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

No período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o banco arcará com despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 1º.09.2013, até o limite de R$ 1.130,88 (um mil, cento e trinta reais e oitenta e oito centavos), com Cursos de

Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados critérios mais vantajosos.

Parágrafo Primeiro

O ex-empregado terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da dispensa, para requerer ao banco a vantagem estabelecida.

Parágrafo Segundo

O banco efetuará o pagamento, diretamente à empresa ou entidade, após receber, do ex-empregado, as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.

Parágrafo Terceiro

O banco poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

Parágrafo Quarto

Os empregados dispensados até 31.08.2013, estão abrangidos pelas condições da Convenção Coletiva de Trabalho 2012/2013.

CLÁUSULA 60ª ADIANTAMENTO EMERGENCIAL DE SALÁRIO NOS PERÍODOS TRANSITÓRIOS ESPECIAIS DE AFASTAMENTO POR DOENÇA

Enquanto ainda não concedido pelo INSS o benefício requerido, e pelo período máximo de 120 (cento e vinte) dias, fica assegurado o adiantamento emergencial de salário, em valor equivalente ao somatório das verbas fixas de natureza salarial percebidas mensalmente, ao empregado cujo benefício previdenciário tenha cessado e que: tenha sido considerado "inapto" pelo médico do trabalho do banco, comprove ter apresentado o Pedido de Reconsideração – PR junto ao INSS, e comprove o agendamento da 1ª (primeira) perícia médica a ser realizada pelo INSS.

Parágrafo Primeiro

Em qualquer hipótese a concessão do adiantamento referido nesta cláusula fica condicionada à solicitação formal do empregado ao banco, que deverá ser entregue em até 7 (sete) dias úteis anteriores à data da perícia médica.

Neste mesmo documento, o empregado autorizará previamente o respectivo reembolso do valor adiantado pelo banco, nos seguintes prazos e condições:

a) em caso de deferimento do benefício, ou do provimento do pedido de reconsideração, o empregado comunicará imediatamente ao banco o início do recebimento do benefício, e restituirá integralmente o valor do benefício recebido, até 5 (cinco) dias úteis após o

recebimento do benefício ou das parcelas pagas com atraso, e, não o fazendo voluntariamente, mediante o desconto integral, sem juros, em folha de pagamento ou débito em conta salário;
b) em caso de indeferimento do benefício, ou do não provimento do pedido de reconsideração, o valor do adiantamento não será descontado;
c) na ocorrência de rescisão contratual, os valores relativos ao adiantamento que ainda não tiverem sido reembolsados ao banco serão deduzidos integralmente, sem juros, do valor total das verbas rescisórias devidas ao empregado e, em sendo insuficiente este, mediante débito do saldo remanescente em conta salário, ressalvada a hipótese mencionada na alínea "b" deste parágrafo;

Parágrafo Segundo

O adiantamento a que se refere a presente cláusula não será devido ao empregado que deixar de comparecer à perícia médica agendada pelo INSS, ou requerer remarcação da mesma. Os adiantamentos que já tiverem sido efetuados serão restituídos em consonância com o parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo Terceiro

O empregado que deixar de comunicar ao banco, até dois dias úteis após o recebimento do comunicado do resultado da perícia médica, perderá o direito ao adiantamento, ficando obrigado a restituir integralmente o valor que recebeu a este título, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da data em que se realizaria a perícia médica, mediante o desconto integral, sem juros, em folha de pagamento ou débito em conta salário.

Parágrafo Quarto

O adiantamento de que trata a presente cláusula não poderá ultrapassar o período máximo de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Quinto

O adiantamento do benefício previdenciário será concedido mediante a apresentação, pelo empregado, do atestado médico até o 16º dia de afastamento e da comprovação do agendamento da 1ª (primeira) perícia médica, a ser realizada pelo INSS.

Parágrafo Sexto

Esta cláusula não altera as condições estabelecidas nas Cláusulas 15ª – AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇAO, 16ª - DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO e na Cláusula 28ª COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Sétimo

O adiantamento previsto nesta cláusula não se acumulará com o pagamento referido na cláusula 28ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Oitavo

As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a buscar, em conjunto, entendimentos perante a Previdência Social visando solução sistêmica para as questões que dão origem às dificuldades cujos efeitos a presente cláusula se propõe a minimizar.

Parágrafo Nono

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas nos acordos coletivos ou instrumentos normativos internos dos quais façam parte os signatários da presente Convenção.

CLÁUSULA 61ª GRUPO DE TRABALHO BIPARTITE - ANÁLISE DOS AFASTAMENTOS NO TRABALHO

As partes ajustam entre si a criação de um grupo de trabalho de caráter transitório, que vigorará pelo prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho e se extinguirá em 31/08/2014, para análise das causas dos afastamentos no trabalho dos empregados do setor.

Parágrafo Primeiro

O grupo de trabalho será constituído de forma bipartite, em igual número de representantes.

Parágrafo Segundo

No prazo de 15 (quinze) dias, contados da data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, as partes de comum acordo fixarão o calendário de reuniões do grupo de trabalho.

CLÁUSULA 62ª COMISSÃO BIPARTITE DE SEGURANÇA BANCÁRIA

As partes ajustam entre si a manutenção e continuidade dos trabalhos da Comissão Bipartite de Segurança Bancária, constituída pela Cláusula Quadragésima Terceira da Convenção Coletiva de Trabalho 1991/1992 e mantida nos instrumentos subsequentes.

Paragráfo Único

As partes estabelecem que, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, estabelecerão calendário de reuniões trimestrais desta comissão.

CLÁUSULA 63ª COMISSÕES PARITÁRIAS

As partes ajustam entre si a manutenção da Comissão Paritária de Saúde do Trabalho e da Comissão Paritária sobre Terceirização.

Parágrafo Primeiro

As partes estabelecem que, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, fixarão calendário de reuniões trimestrais destas comissões.

Parágrafo Segundo

A Comissão Paritária de Saúde no Trabalho discutirá formas de avaliação, pelos empregados, dos exames e procedimentos previstos no PCMSO. Os bancos darão conhecimento das datas e conteúdos da SIPAT aos empregados e ao sindicato.

CLÁUSULA 64ª COMISSÕES TEMÁTICAS

Além das Comissões Paritárias pré-existentes, ficam também mantidas as seguintes Comissões Paritárias, para discutir e convencionar os temas abaixo:

a) funcionamento das agências em horários especiais;

b) jornadas especiais;

c) compensação de horas extras;

d) 7ª e 8ª horas;

e) auxílio educacional;

f) gratificação semestral;

g) estratégias de geração de emprego;

h) estabilidade de dirigentes sindicais.

Parágrafo Único

As partes ajustam entre si que, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, estabelecerão calendário para discutir temas objeto desta cláusula.

CLÁUSULA 65ª PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR - VALE-CULTURA

Os bancos concederão aos seus empregados, que percebem remuneração mensal até o limite de 5 (cinco) salários mínimos nacionais, aqui compreendido o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, o Vale-Cultura instituído pela Lei n. 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, IN MINC n. 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC n. 80, de 30/09/2013, no valor único mensal de R$ 50,00 (cinquenta reais), sob a forma de cartão magnético.

Parágrafo Primeiro

O fornecimento do vale-cultura depende de prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória, nos termos do art. 11 da Lei 12.761/2012.

Parágrafo Segundo

O empregado usuário do vale-cultura poderá ter descontados, de sua remuneração mensal, assim entendida como o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, os seguintes percentuais sobre o valor do vale-cultura estabelecidos no art. 15 do Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, como segue:

I – até um salário mínimo – dois por cento;

II – acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos – quatro por cento;

III – acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos – seis por cento;

IV – acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos – oito por cento; e

V – acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos – dez por cento.

Parágrafo Terceiro

O salário mínimo a ser considerado, para efeito de desconto, é o valor correspondente ao salário mínimo nacional.

Parágrafo Quarto

Os bancos, nos termos da legislação citada no caput, providenciarão sua habilitação como "entidade beneficiária" do vale cultura, junto à Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura (SEFIC) do Ministério da Cultura.

Parágrafo Quinto

Ficam a critério do empregado, nos termos da legislação do Vale-Cultura, a forma e o momento de utilização dos créditos efetivados pelo banco, decorrentes do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo Sexto

Esta cláusula vigorará no período de 01/01/2014 a 31/12/2016, salvo se antes desse prazo o incentivo fiscal previsto no art. 10 da Lei 12.761/2012 e nos artigos 21 e 22 do Decreto 8084/2013 for revogado, hipótese em que a concessão do benefício Vale-Cultura cessará imediatamente.

CLÁUSULA 66 ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se às partes convenentes no âmbito territorial de suas representações.

CLÁUSULA 67ª VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 1 (um) ano, de 1º de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2014.

São Paulo (SP), 18 de outubro de 2013

FENABAN - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS

SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SAO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO, MATO GROSSO DO SUL, ACRE, AMAZONAS, PARÁ, AMAPÁ, RONDÔNIA E RORAIMA

p/Procuração - SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DA BAHIA E DE SERGIPE, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (com base territorial no Estado do Espírito Santo), o SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, DISTRITO FEDERAL E TOCANTINS, o SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA, o SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DE PERNAMBUCO, ALAGOAS, PARAÍBA E RIO GRANDE DO NORTE, o SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DO CEARÁ, MARANHÃO E PIAUÍ

Murilo Portugal Presidente	Magnus Ribas Apostólico Diretor de Relações do Trabalho	Marilena Moraes Barbosa Funari OAB/SP 86.003

COMISSÃO NACIONAL DE NEGOCIAÇÕES - FENABAN

Antonio Carlos Schwertner Diretor de Relações Industriais	Glaucimar Peticov Diretora Departamental
José Luiz Rodrigues Bueno	Luiz Cláudio Rangel Xavier

Diretor Departamental
Marcelo Luis Orticelli
Diretor

Superintendente Executivo de RH
Sandra Regina de Souza N. Bezerra
Gerente Executiva

Sebastião Martins Andrade
Superintendente Nacional

Nicolino Eugênio da Silva Júnior
Assessor de Relações Trabalhistas e Sindicais

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO

Juvandia Moreira Leite
Presidenta
CPF 176.362.598-26

Ericson Crivelli
OAB/SP nº 71.334

Em nome próprio - FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE
p/Procuração – SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIARIOS DE CAMAÇARI, SEEB DE FEIRA DE SANTANA, SEEB DE ILHÉUS, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE IRECÊ E REGIÃO, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE ITABUNA E REGIÃO, SEEB DE JACOBINA E REGIÃO, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE JEQUIÉ E REGIÃO, SEEB DE JUAZEIRO E REGIÃO E SEEB DE VITÓRIA DA CONQUISTA E REGIÃO

Eduardo Celso Bastos Navarro de Andrade
Vice-Presidente
CPF 195.865.905-34

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA

Euclides Fagundes Neves
Presidente
CPF 095.934.545-00

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BNACÁRIOS NO ESTADO DE SERGIPE

José de Souza de Jesus
Presidente
CPF 092.556.565-20

Em nome próprio - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CREDITO DO PARANÁ – FETEC/PR
p/Procuração - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO

Elias Hennemann Jordão
Presidente
CPF 405.121.859-72

Em nome próprio - FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DO RIO JANEIRO E ESPÍRITO SANTO
p/Procuração - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE ANGRA DOS REIS (Itaguai, Seropedica, Mangaratiba e Paraty),

SINDICATO DOS BANCÁRIOS E DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DE CAMPOS DOS GOYTACAZES E REGIÃO, SEEB DE ITAPERUNA, SEEB DE MACAÉ E REGIÃO, SEEB DE NOVA FRIBURGO E e SEEB DE TRÊS RIOS e SEEB DE TERESÓPOLIS

Nilton Damião Esperança
Vice-Presidente
CPF 654.543.837-91

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO

Almir Costa de Aguiar
Presidente
CPF 848.804.307-49

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Carlos Pereira de Araújo
Coordenador Geral
CPF 652.477.367-53

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

Eduardo Araújo de Souza
Diretor Presidente
CPF 687.707.236-72

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO CEARÁ

Carlos Eduardo Bezerra Marques

Presidente

CPF 745.694.903-44

FEDERAÇAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CREDITO DO CENTRO NORTE FETEC-CUT/CN

José Avelino Barreto Neto

Presidente

CPF 379.590.181-20

Em nome próprio - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CREDITO DE SÃO PAULO

p/Procuração - SEEB DE ARARAQUARA, SEEB DE ASSIS, SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIROS DE BARRETOS E REGIÃO, SEEB DE BRAGANÇA PAULISTA, SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE CATANDUVA E REGIÃO, SEEB DE GUARULHOS E REGIÃO, SEEB DE JUNDIAÍ E REGIÃO, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCEIROS DE LIMEIRA, SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE MOGI DAS CRUZES, SUZANO, POÁ, BIRITIBA MIRIM E SALESÓPOLIS, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE PRESIDENTE PRUDENTE, SEEB DE TAUBATÉ E REGIÃO E SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DO VALE DO RIBEIRA

Luiz César de Freitas

Presidente

CPF 033.779.088-46

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DO GRANDE ABC

Eric Nilson Lopes Francisco
Presidente
CPF 038.072.248-82

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO

Clotário Cardoso
Presidente
CPF 455.197.656-34

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE FLORIANÓPOLIS E REGIÃO

Jacir Antonio Zimmer
Presidente
CPF 353.964.230-72

Em nome próprio – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE IPATINGA p/Procuração – SEEB DE CATAGUASES, SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DE DIVINÓPOLISE REGIÃO, SEEB DE PATOS DE MINAS E REGIÃO, SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DE TEÓFILO OTONI E REGIÃO E SEEB DE UBERABA.

Magaly Lucas Fagundes
Diretora Jurídica
CPF 472.288.146-49

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO ACRE

Edmar Batistela Tonelly
Presidente
CPF 689.460.749-49

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE CRÉDITO NO ESTADO DE ALAGOAS

Jairo Luiz de França
Presidente
CPF 144.811.204-44

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE CRÉDITO NO ESTADO DE PERNAMBUCO

Suzineide Rodrigues de Medeiros
Secretária de Finanças
CPF 405.321.604-44

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS NO ESTADO DO PIAUÍ

José Arimatea de Sousa Passos
Presidente
CPF 099.860.303-15

Em nome próprio - CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DO RIO GRANDE DO SUL: SEEB DE ALEGRETE E REGIÃO, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BAGÉ E REGIÃO, SEEB DE CAMAQUÃ,

SEEB DE CARAZINHO, SEEB DE CAXIAS DO SUL, SEEB DE CRUZ ALTA, SEEB DE ERECHIM, SEEB DE FREDERICO WESTPHALEN, SEEB DE GUAPORÉ, SEEB DE HORIZONTINA, SEEB DE IJUÍ, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO LITORAL NORTE, SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE NOVO HAMBURGO E REGIÃO, SEEB DE PASSO FUNDO, SEEB DE PELOTAS, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE, SEEB DE RIO GRANDE, SEEB DE ROSÁRIO DO SUL, SINDICATO

DOS BANCÁRIOS DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIÃO, SEEB DE SANTA MARIA E REGIÃO, SEEB DE SANTA ROSA, SEEB DE SANTO ÂNGELO, SEEB DE SÃO BORJA, SEEB DE SÃO LUIZ GONZAGA, SEEB DE SANT' ANA DO LIVRAMENTO, SEEB DE

SANTIAGO, SEEB SÃO GABRIEL, SEEB DE SÃO LEOPOLDO, SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DO VALE DO CAI, SEEB DE VALE PARANHANA E SEEB DE VACARIA.

p/ Procuração – SEEB DE NITERÓI, SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E NO RAMO FINANCEIRO DOS MUNICÍPIOS DE PETRÓPOLIS E SÃO JOSÉ DO VALE DO RIO PRETO, SEEB SEEB DE BAIXADA FLUMINENSE e SEEB DO SUL FLUMINENSE (RJ)

p/ Procuração – SEEB DE APUCARANA, SEEB DE ARAPOTI E REGIÃO, SEEB DE ASSIS CHATEUBRIAND, SEEB DE CAMPO MOURÃO, SEEB EM CORNÉLIO PROCÓPIO, SEEB DE GUARAPUAVA, SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E SIMILARES OU CONEXOS DE LONDRINA E REGIÃO, SEEB DE PARANAVAÍ, SEEB DE TOLEDO e SEEB DE UMUARAMA (PR)

p/ Procuração - SEEB DE ARARANGUÁ E REGIÃO, SEEB BANCÁRIOS DE BLUMENAU E REGIÃO, SEEB BANCÁRIOS DE CONCÓRDIA E REGIÃO, SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE CRICIÚMA E REGIÃO, SEEB DE CHAPECO, XANXERÊ E REGIÃO, SEEB DE JOAÇABA E REGIÃO, SINDICATO

DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E COOPERATIVAS DE CRÉDITO DE SÃO MIGUEL DO OESTE E REGIÃO E SEEB DE VIDEIRA (SC).
p/ Procuração - SEEB DE CAMPINA GRANDE E REGIÃO (PB), SEEB DO CARIRI (CE) E SEEB NO ESTADO DA PARAÍBA (JOÃO PESSOA)
p/ Procuração - SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DA ZONA DA MATA E SUL DE MINAS-SRRF (Juiz de Fora) (MG)
p/ Procuração - SINDICATO DOS BANCÁRIOS E TRABALHADORES NO SISTEMA FINANCEIRO DO EXTREMO SUL DA BAHIA (BA)
p/ Procuração - SEEB DE BARRA DO GARÇAS (SINBAMA), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E DO RAMO FINANCEIRO NO ESTADO DE MATO GROSSO (CUIABÁ), SEEB DE CAMPO GRANDE E REGIÃO (MS), SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE DOURADOS E REGIÃO (MS), SEEB DE RONDONÓPOLIS, SEEB DO ESTADO DE RONDÔNIA E SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DO ESTADO DE RORAIMA, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NOS ESTADOS DO PARÁ E AMAPÁ (PA/AM)

Carlos Alberto Cordeiro da Silva
Presidente CONTRAF/CUT
CPF 077.228.358-30

Deborah Regina Rocco Castano Blanco
OAB/SP 119.886

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE BAURU E REGIÃO

Paulo Sérgio Martins
Diretor
CPF 001.915.548-47

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DE MARANHÃO

José Maria Corrêa do Nascimento

Presidente

CPF 126.757.173-04

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

Marcos de Macêdo Tinoco

Diretor de Imprensa e Comunicação

CPF 393.775.474-15

ANEXO C

PROJETO DE LEI Nº 4330, DE 2004
(Do Sr. Sandro Mabel)

Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço.

Parágrafo único. Aplica-se subsidiariamente ao contrato de que trata esta Lei o disposto no Código Civil, em especial os arts. 421 a 480 e 593 a 609.

Art. 2º Empresa prestadora de serviços a terceiros é a sociedade empresária destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outra empresa para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo.

Art. 3º São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ);

II – registro na Junta Comercial;

III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados: capital mínimo de R$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados: capital mínimo de R$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinqüenta empregados: capital mínimo de R$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinqüenta e até cem empregados: capital mínimo de R$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados: capital mínimo de R$ 250.000,00 (duzentos e cinqüenta mil reais).

§ 1º Convenção ou acordo coletivo de trabalho podem exigir a imobilização do capital social em até cinqüenta por cento dos valores previstos no inciso III deste artigo.

§ 2º O valor do capital social de que trata o inciso III deste artigo será reajustado:

I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada de novembro de 2004, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;

II – anualmente, a partir do ano subseqüente ao do reajuste mencionado no inciso anterior, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

Art. 4º Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Art. 5º São permitidas sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros, que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva.

Art. 6º Os serviços contratados podem ser executados no estabelecimento da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

Art. 7º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores, enquanto estes estiverem a seu serviço e em suas dependências, ou em local por ela designado.

Art. 8º Quando o empregado for encarregado de serviço para o qual seja necessário treinamento específico, a contratante deverá:

I – exigir da empresa prestadora de serviços a terceiros certificado de capacitação do trabalhador para a execução do serviço; ou

II – fornecer o treinamento adequado, somente após o qual poderá ser o trabalhador colocado em serviço.

Art. 9º A contratante pode estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços a terceiros benefícios oferecidos aos seus empregados, tais como atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado.

Art. 10. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, ficando-lhe ressalvada ação regressiva contra a devedora.

Parágrafo único. Na ação regressiva de que trata o *caput*, além do ressarcimento do valor pago ao trabalhador e das despesas processuais, acrescidos de juros e correção monetária, é devida indenização em valor equivalente à importância paga ao trabalhador.

Art. 11. A empresa prestadora de serviços a terceiros, que subcontratar outra empresa para a execução do serviço, é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.

Art. 12. Nos contratos de prestação de serviços a terceiros em que a contratante for a Administração Pública, a responsabilidade pelos encargos trabalhistas é regulada pelo art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 13. O recolhimento das contribuições previdenciárias relativas aos trabalhadores contratados para a prestação de serviços a terceiros observa o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 14. O contrato de prestação de serviços a terceiros deve conter, além das cláusulas inerentes a qualquer contrato:

I – a especificação do serviço a ser prestado;

II – o prazo para realização do serviço, quando for o caso;

III – a obrigatoriedade de apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços a terceiros, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas pelas quais a contratante é subsidiariamente responsável.

Art. 15. O recolhimento da contribuição sindical prevista nos arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deve ser feito ao sindicato representante da categoria profissional correspondente à atividade exercida pelo trabalhador na empresa contratante.

§ 1º A contribuição sindical devida pelo trabalhador de empresa de prestação de serviços a terceiros, contratado para o cumprimento do contrato de que trata esta Lei, é proporcional ao

período em que foi colocado à disposição da empresa contratante e consiste na importância correspondente a um doze avos da remuneração de um dia de trabalho por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias.

§ 2º Não é devida a contribuição pelo trabalhador se este já houver pago, no mesmo ano, a título de contribuição sindical, importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, nos termos do art. 582 da CLT.

Art. 16. O disposto nesta Lei não se aplica:

I – à prestação de serviços de natureza doméstica, assim entendida aquela fornecida à pessoa física ou à família no âmbito residencial destas;

II – às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial.

Art. 17. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa de R$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada.

§ 1º A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da CLT.

§ 2º As partes ficam anistiadas das penalidades não compatíveis com esta Lei, impostas com base na legislação anterior.

Art. 18. Os contratos em vigência serão adequados aos termos desta Lei no prazo de cento e vinte dias a partir da vigência.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor trinta dias após a publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O mundo assistiu, nos últimos 20 anos, a uma verdadeira revolução na organização da produção. Como consequência, observamos também profundas reformulações na organização do trabalho. Novas formas de contratação foram adotadas para atender à nova empresa.

Nesse contexto, a terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço.

No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação.

As relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros reclamam urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços e, assim, garantir os direitos dos trabalhadores.

A presente proposição tem origem no Projeto de Lei nº 4.302, de 1998, que após mais de cinco anos de tramitação, teve a retirada solicitada pelo Poder Executivo. Ressalta-se que durante a tramitação do Projeto de Lei do Executivo, que também alterava a lei do trabalho temporário, travaramse longos e frutíferos debates sobre o tema, tanto nesta Casa quanto no Senado Federal, que muito enriqueceram a proposta original.

O Projeto de Lei que ora apresentamos exclui os dispositivos que tratavam do trabalho temporário, limitando-se à prestação de serviços a terceiros, e incorpora as contribuições oferecidas por todos os que participaram dos debates do Projeto de Lei nº 4.302, de 1998.

A nossa proposição regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes. O prestador de serviços que se submete à norma é, portanto, a sociedade empresária, conforme a nomenclatura do novo Código Civil, que contrata empregados ou subcontrata outra empresa para a prestação de serviços.

Deve ser destacada a definição da empresa prestadora de serviços como aquela que presta serviços determinados e específicos para a empresa contratante. É a prestadora responsável pela contratação, remuneração e direção do trabalho de seus empregados, podendo, ainda, subcontratar outras empresas para realizar os serviços contratados.

Não há, obviamente, vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e os trabalhadores contratados pela prestadora ou seus sócios.

São estabelecidos requisitos para o funcionamento das empresas prestadoras de serviço que visam a garantir o adimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. O capital social mínimo estipulado em função do número de empregados é um exemplo.

É prevista, ainda, a possibilidade de ser exigida a imobilização de até 50% do capital social da prestadora de serviços mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A nossa proposição define também a figura do contratante que pode ser pessoa física ou jurídica. A inclusão de pessoa física justifica-se pela necessidade de permitir a contratação de prestadoras de serviço por profissionais liberais.

Vários dispositivos estipulam limitações contratuais que protegem o trabalhador, como a vedação de sua utilização, pela empresa contratante, em atividades diversas das estipuladas em contrato com a empresa prestadora de serviços.

O objeto da contratação deve ser especificado. É, no entanto, amplo, podendo versar sobre atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Uma das situações que muito nos preocupou foi a possibilidade de um trabalhador continuar prestando serviços a uma empresa contratante, ainda que se sucedam várias empresas prestadoras de serviço.

Optamos por abordar o tema no art. 5º, permitindo a continuidade do trabalho para a mesma empresa contratante.

A empresa contratante é diretamente responsável pelas condições de segurança e saúde do ambiente de trabalho.

Além disso, caso seja necessário treinamento específico para a realização do trabalho, a empresa contratante pode exigir da prestadora o certificado de capacitação do trabalhador ou pode fornecer o treinamento adequado.

Uma das maiores críticas que se faz à terceirização é a precarização das relações de trabalho dela decorrentes, apresentando altos índices de acidentes do trabalho. Atribuir a responsabilidade à contratante por esse aspecto ligado às condições de trabalho representa uma garantia ao trabalhador e, certamente, contribui para a melhoria do ambiente laboral.

É prevista a responsabilidade subsidiária da contratante quanto às obrigações trabalhistas, sendo-lhe assegurado, obviamente, o direito de ação regressiva contra a prestadora de serviços / devedora.

O projeto inova ao assegurar mediante a ação regressiva, além do ressarcimento dos valores pagos pela contratante, o pagamento de uma indenização equivalente ao valor pago ao trabalhador.

Há, ainda, previsão de responsabilidade solidária quanto às obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços que subcontratar outra empresa.

No caso de contratação com a Administração Pública, o projeto remete à Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que *"regulamenta o artigo37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências"*.

Isso significa que a Administração Pública é solidariamente responsável quanto aos encargos previdenciários, mas não quanto às dívidas trabalhistas.

O contrato de prestação de serviços deve conter a especificação do serviço a ser prestado e o prazo para a sua realização. Deve, além disso, prever a apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas, o que possibilitará a fiscalização por parte da empresa contratante.

Outro aspecto relevante da proposição é que o recolhimento da contribuição sindical compulsória deve ser feito à entidade representante da categoria profissional correspondente à atividade terceirizada.

Aumenta-se, dessa forma, o poder de negociação com as entidades patronais, bem como é favorecida a fiscalização quanto à utilização correta da prestação de serviços.

São excluídas da aplicação da lei as atividades de empregado doméstico, e ainda as atividades de vigilância e transporte de valores, que já possuem legislação específica.

É estabelecida multa administrativa de R$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado em caso de descumprimento da norma.

É concedida anistia aos débitos, penalidades e multas impostas com base em normas não compatíveis com a lei.

A proposição concede prazo de cento e vinte dias para a adequação dos contratos vigentes aos termos da nova lei, sendo que a vigência ocorrerá trinta dias após a publicação.

Tal prazo, acreditamos, é suficiente para que as partes interessadas tenham ciência das alterações e adeqüem seus contratos.

Destacamos, ainda, que a proposição é fruto de discussão com vários segmentos da sociedade. Tal discussão não está encerrada. Deve, outrossim, ser ampliada, a fim de aprimorar o texto da norma. Colocamo-nos, desde já, à disposição daqueles que queiram contribuir para a regulação dessa matéria, tão relevante para as relações de trabalho no Brasil.

Por considerarmos de alta relevância a regulamentação da terceirização, rogamos aos nobres Colegas pela aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em de de 2004.

Deputado Sandro Mabel

ANEXO D

RESOLUCAO N. 003954

Altera e consolida as normas que dispõem sobre a contratação de correspondentes no País.

O Banco Central do Brasil, na forma do art. 9º da Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964, torna público que o Conselho Monetário Nacional, em sessão realizada em 24 de fevereiro de 2011, com base nos arts. 3º, inciso V, 4º, incisos VI, VIII e XXXI, da referida Lei, e art. 14 da Lei nº 4.728, de 14 de julho de 1965,

R E S O L V E U :

CAPÍTULO I

DA CONTRATAÇÃO

Art. 1º As instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil devem observar as disposições desta resolução como condição para a contratação de correspondentes no País, visando à prestação de serviços, pelo contratado, de atividades de atendimento a clientes e usuários da instituição contratante.

Parágrafo único. A prestação de serviços de que trata esta resolução somente pode ser contratada com correspondente no País.

Art. 2º O correspondente atua por conta e sob as diretrizes da instituição contratante, que assume inteira responsabilidade pelo atendimento prestado aos clientes e usuários por meio do contratado, à qual cabe garantir a integridade, a confiabilidade, a segurança e o sigilo das transações realizadas por meio do contratado, bem como o cumprimento da legislação e da regulamentação relativa a essas transações.

Art. 3º Somente podem ser contratadas, na qualidade de correspondente, as sociedades empresárias e as associações, definidas na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, e os prestadores de serviços notariais e de registro de que trata a Lei nº 8.935, de 18 de novembro de 1994.

§ 1º Exceto para as atividades definidas no art. 8º, incisos V, VII e IX, desta resolução, é vedada a contratação de entidade cujo objetivo exclusivo ou principal seja a prestação de serviços de correspondente ou cujo controle societário seja exercido pela instituição contratante ou por controlador comum.

§ 2º É vedada a contratação de entidade cujo controle societário, direta ou indiretamente, seja exercido por administrador de quaisquer instituições pertencentes ao conglomerado integrado pela instituição contratante.

§ 3º Podem ser contratadas como correspondentes as instituições financeiras e as demais instituições integrantes do Sistema Financeiro Nacional (SFN), observado o disposto no art. 18.

Art. 4º A instituição contratante, para celebração ou renovação de contrato de correspondente, deve verificar a existência de fatos que, a seu critério, desabonem a entidade contratada ou seus administradores, estabelecendo medidas de caráter preventivo e corretivo a serem adotadas na hipótese de constatação, a qualquer tempo, desses fatos, abrangendo, inclusive, a suspensão do atendimento prestado ao público e o encerramento do contrato.

Art. 5º Depende de prévia autorização do Banco Central do Brasil a celebração de contrato de correspondente com entidade não integrante do SFN cuja denominação ou nome fantasia empregue termos característicos das denominações das instituições do SFN, ou de expressões similares em vernáculo ou em idioma estrangeiro.

Art. 6º Não é admitida a celebração de contrato de correspondente que configure contrato de franquia, nos termos da Lei nº 8.955, de 15 de dezembro de 1994, ou cujos efeitos sejam semelhantes no tocante aos direitos e obrigações das partes ou às formas empregadas para o atendimento ao público.

Art. 7º Admite-se o substabelecimento do contrato de correspondente, em um único nível, desde que o contrato inicial preveja essa possibilidade e as condições para sua efetivação, entre as quais a anuência da instituição contratante.

§ 1º A instituição contratante, para anuir ao substabelecimento, deve assegurar o cumprimento das disposições desta resolução, inclusive quanto às entidades passíveis de contratação na forma do art. 3º.

§ 2º É vedado o substabelecimento do contrato no tocante às atividades de atendimento em operações de câmbio.

CAPÍTULO II

DO OBJETO DO CONTRATO DE CORRESPONDENTE

Art. 8º O contrato de correspondente pode ter por objeto as seguintes atividades de atendimento, visando ao fornecimento de produtos e serviços de responsabilidade da instituição contratante a seus clientes e usuários:

I - recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança mantidas pela instituição contratante;

II - realização de recebimentos, pagamentos e transferências eletrônicas visando à movimentação de contas de depósitos de titularidade de clientes mantidas pela instituição contratante;

III - recebimentos e pagamentos de qualquer natureza, e outras atividades decorrentes da execução de contratos e convênios de prestação de serviços mantidos pela instituição contratante com terceiros;

IV - execução ativa e passiva de ordens de pagamento cursadas por intermédio da instituição contratante por solicitação de clientes e usuários;

V - recepção e encaminhamento de propostas referentes a operações de crédito e de arrendamento mercantil de concessão da instituição contratante;

VI - recebimentos e pagamentos relacionados a letras de câmbio de aceite da instituição contratante;

VII - execução de serviços de cobrança extrajudicial, relativa a créditos de titularidade da instituição contratante ou de seus clientes;

VIII - recepção e encaminhamento de propostas de fornecimento de cartões de crédito de responsabilidade da instituição contratante; e

IX - realização de operações de câmbio de responsabilidade da instituição contratante, observado o disposto no art. 9º.

Parágrafo único. Pode ser incluída no contrato a prestação de serviços complementares de coleta de informações cadastrais e de documentação, bem como controle e processamento de dados.

Art. 9º O atendimento prestado pelo correspondente em operações de câmbio deve ser contratualmente restrito às seguintes operações:

I - compra e venda de moeda estrangeira em espécie, cheque ou cheque de viagem;

II - execução ativa ou passiva de ordem de pagamento relativa a transferência unilateral do ou para o exterior; e

III - recepção e encaminhamento de propostas de operações de câmbio.

§ 1º As operações mencionadas no inciso I do caput somente podem ser realizadas pelos seguintes contratados:

I - instituição financeira ou instituição autorizada a funcionar pelo Banco Central do Brasil;

II - pessoas jurídicas cadastradas no Ministério do Turismo como prestadores de serviços turísticos remunerados, na forma da regulamentação em vigor;

III - a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT); e

IV - os permissionários de serviços lotéricos.

§ 2º O contrato que inclua o atendimento nas operações de câmbio relacionadas nos incisos I e II do caput deve prever as seguintes condições:

I - limitação ao valor de US$3.000,00 (três mil dólares dos Estados Unidos), ou seu equivalente em outras moedas, por operação;

II - obrigatoriedade de entrega ao cliente de comprovante para cada operação de câmbio realizada, contendo a identificação das partes, a indicação da moeda estrangeira, da taxa de câmbio e dos valores em moeda estrangeira e em moeda nacional; e

III - observância das disposições do Regulamento do Mercado de Câmbio e Capitais Estrangeiros (RMCCI).

CAPÍTULO III

DAS CONDIÇÕES GERAIS DO CONTRATO DE CORRESPONDENTE

Art. 10. O contrato de correspondente deve estabelecer:

I - exigência de que o contratado mantenha relação formalizada mediante vínculo empregatício ou vínculo contratual de outra espécie com as pessoas naturais integrantes da sua equipe, envolvidas no atendimento a clientes e usuários;

II - vedação à utilização, pelo contratado, de instalações cuja configuração arquitetônica, logomarca e placas indicativas sejam similares às adotadas pela instituição contratante em suas agências e postos de atendimento;

III - divulgação ao público, pelo contratado, de sua condição de prestador de serviços à instituição contratante, identificada pelo nome com que é conhecida no mercado, com descrição dos produtos e serviços oferecidos e telefones dos serviços de atendimento e de ouvidoria da instituição contratante, por meio de painel visível mantido nos locais onde seja prestado atendimento aos clientes e usuários, e por outras formas caso necessário para esclarecimento do público;

IV - realização de acertos financeiros entre a instituição contratante e o correspondente, no máximo, a cada dois dias úteis;

V - utilização, pelo correspondente, exclusivamente de padrões, normas operacionais e tabelas definidas pela instituição contratante, inclusive na proposição ou aplicação de tarifas, taxas de juros, taxas de câmbio, cálculo de Custo Efetivo Total (CET) e quaisquer quantias auferidas ou devidas pelo cliente, inerentes aos produtos e serviços de fornecimento da instituição contratante;

VI - vedação ao contratado de emitir, a seu favor, carnês ou títulos relativos às operações realizadas, ou cobrar por conta própria, a qualquer título, valor relacionado com os produtos e serviços de fornecimento da instituição contratante;

VII - vedação à realização de adiantamento a cliente, pelo correspondente, por conta de recursos a serem liberados pela instituição contratante;

VIII - vedação à prestação de garantia, inclusive coobrigação, pelo correspondente nas operações a que se refere o contrato;

IX - realização, pelo contratado, de atendimento aos clientes e usuários relativo a demandas envolvendo esclarecimentos, obtenção de documentos, liberações, reclamações e

outros referentes aos produtos e serviços fornecidos, as quais serão encaminhadas de imediato à instituição contratante, quando não forem resolvidas pelo correspondente;

X - permissão de acesso do Banco Central do Brasil aos contratos firmados ao amparo desta resolução, à documentação e informações referentes aos produtos e serviços fornecidos, bem como às dependências do contratado e respectiva documentação relativa aos atos constitutivos, registros, cadastros e licenças requeridos pela legislação;

XI - possibilidade de adoção de medidas pela instituição contratante, por sua iniciativa, nos termos do art. 4º, ou por determinação do Banco Central do Brasil;

XII - observância do plano de controle de qualidade do atendimento, estabelecido pela instituição contratante nos termos do art. 14, § 1º, e das medidas administrativas nele previstas; e

XIII - declaração de que o contratado tem pleno conhecimento de que a realização, por sua própria conta, das operações consideradas privativas das instituições financeiras ou de outras operações vedadas pela legislação vigente sujeita o infrator às penalidades previstas nas Leis nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964, e nº 7.492, de 16 de junho de 1986.

Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso VIII não se aplica às operações de financiamento e de arrendamento mercantil de bens e serviços fornecidos pelo próprio correspondente no exercício de atividade comercial integrante de seu objeto social.

CAPÍTULO IV

DO ENCAMINHAMENTO DE PROPOSTAS DE OPERAÇÕES DE CRÉDITO E DE ARRENDAMENTO MERCANTIL

Art. 11. O contrato de correspondente que incluir as atividades relativas a operações de crédito e de arrendamento mercantil, referidas no art. 8º, inciso V, deve prever, com relação a essas atividades:

I - obrigatoriedade de, no atendimento prestado em operações de financiamento e de arrendamento mercantil referentes a bens e serviços fornecidos pelo próprio correspondente, apresentação aos clientes, durante o atendimento, dos planos oferecidos pela instituição contratante e pelas demais instituições financeiras para as quais preste serviços de correspondente;

II - uso de crachá pelos integrantes da respectiva equipe que prestem atendimento nas operações de que trata o caput, expondo ao cliente ou usuário, de forma visível, a denominação do contratado, o nome da pessoa e seu número de registro no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF);

III - envio, em anexo à documentação encaminhada à instituição contratante para decisão sobre aprovação da operação pleiteada, da identificação do integrante da equipe do correspondente, contendo o nome e o número do CPF, especificando:

a) no caso de operações relativas a bens e serviços fornecidos pelo próprio correspondente, a identificação da pessoa certificada de acordo com as disposições do art. 12, § 1º, responsável pelo atendimento prestado; e

b) nas demais operações, a identificação da pessoa certificada que procedeu ao atendimento do cliente; e

IV - liberação de recursos pela instituição contratante a favor do beneficiário, no caso de crédito pessoal, ou da empresa fornecedora, nos casos de financiamento ou arrendamento mercantil, podendo ser realizada pelo correspondente por conta e ordem da instituição contratante, desde que, diariamente, o valor total dos pagamentos realizados seja idêntico ao dos recursos recebidos da instituição contratante para tal fim.

Art. 12. O contrato deve prever, também, que os integrantes da equipe do correspondente, que prestem atendimento em operações de crédito e arrendamento mercantil, sejam considerados aptos em exame de certificação organizado por entidade de reconhecida capacidade técnica.

§ 1º No caso de correspondentes ao mesmo tempo fornecedores de bens e serviços financiados ou arrendados, admite-se a certificação de uma pessoa por ponto de atendimento, que se responsabilizará, perante a instituição contratante, pelo atendimento ali prestado aos clientes.

§ 2º A certificação de que trata este artigo deve ter por base processo de capacitação que aborde, no mínimo, os aspectos técnicos das operações, a regulamentação aplicável, o Código de Defesa do Consumidor (CDC), ética e ouvidoria.

§ 3º O correspondente deve manter cadastro dos integrantes da equipe referidos no caput permanentemente atualizado, contendo os dados sobre o respectivo processo de certificação, com acesso a consulta pela instituição contratante a qualquer tempo.

CAPÍTULO V

DO CONTROLE DAS ATIVIDADES DO CORRESPONDENTE

Art. 13. A instituição contratante deve colocar à disposição do correspondente e de sua equipe de atendimento documentação técnica adequada, bem como manter canal de comunicação permanente com objetivo de prestar esclarecimentos tempestivos à referida equipe sobre seus produtos e serviços e deve atender, conforme o art. 10, inciso IX, às demandas apresentadas pelos clientes e usuários ao contratado.

Art. 14. A instituição contratante deve adequar o sistema de controles internos e a auditoria interna, com o objetivo de monitorar as atividades de atendimento ao público realizadas por intermédio de correspondentes, compatibilizando-os com o número de pontos de atendimento e com o volume e complexidade das operações realizadas.

§ 1º A instituição contratante deve estabelecer, com relação à atuação do correspondente, plano de controle de qualidade, levando em conta, entre outros fatores, as demandas e reclamações de clientes e usuários.

§ 2º O plano a que se refere o § 1º deve conter medidas administrativas a serem adotadas pela instituição contratante se verificadas irregularidades ou inobservância dos

padrões estabelecidos, incluindo a possibilidade de suspensão do atendimento prestado ao público e o encerramento antecipado do contrato nos casos considerados graves pela instituição contratante.

§ 3º Fica o Banco Central do Brasil autorizado a estabelecer procedimentos a serem integrados aos controles de que trata este artigo, bem como, alternativa ou cumulativamente:

I - determinar a adoção de controles e procedimentos adicionais, estabelecendo prazo para sua implementação, caso verifique a inadequação do controle que a contratante exerce sobre as atividades do correspondente;

II - recomendar a suspensão do atendimento prestado ao público ou o encerramento do contrato, na forma do § 2º deste artigo;
e/ou

III - condicionar a contratação de novos correspondentes à prévia autorização do Banco Central do Brasil, que verificará o atendimento das medidas de que tratam os incisos I e II.

CAPÍTULO VI

DA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES

Art. 15. A instituição contratante deve manter, em página da internet acessível a todos os interessados, a relação atualizada de seus contratados, contendo as seguintes informações:

I - razão social, nome fantasia, endereço da sede e o número de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) de cada contratado;

II - endereços dos pontos de atendimento ao público e respectivos nomes e números de inscrição no CNPJ; e

III - atividades de atendimento, referidas no art. 8º, incluídas no contrato, especificadas por ponto de atendimento.

Parágrafo único. A instituição contratante deve disponibilizar, inclusive por meio de telefone, informação sobre determinada entidade ser, ou não, correspondente e sobre os produtos e serviços para os quais está habilitada a prestar atendimento.

Art. 16. A instituição contratante deve segregar as informações sobre demandas e reclamações recebidas pela instituição, nos respectivos serviços de atendimento e de ouvidoria, apresentadas por clientes e usuários atendidos por correspondentes.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 17. É vedada a cobrança, pela instituição contratante, de clientes atendidos pelo correspondente, de tarifa, comissão, valores referentes a ressarcimento de serviços prestados por terceiros ou qualquer outra forma de remuneração, pelo fornecimento de produtos ou serviços de responsabilidade da referida instituição, ressalvadas as tarifas constantes da tabela adotada pela instituição contratante, de acordo com a Resolução nº 3.518, de 6 de dezembro de 2007, e com a Resolução nº 3.919, de 25 de novembro de 2010.

Art. 18. Aplicam-se aos contratos de correspondente em que as partes sejam instituições financeiras ou instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil as seguintes condições:

I - são dispensadas as exigências estabelecidas nos arts. 11 e 12, na hipótese de a instituição contratada oferecer aos seus próprios clientes operações da mesma natureza;

II - não incide a vedação estabelecida no art. 10, inciso VIII; e

III - na relação de correspondentes a ser mantida em página da internet, referida no art. 15, devem constar, no mínimo, os seguintes dados:

a) razão social, nome fantasia, endereço da sede e o número de inscrição no CNPJ da instituição contratada; e

b) atividades de atendimento, referidas no art. 8º, incluídas no contrato.

Parágrafo único. Admite-se a contratação de instituição cujo controle societário seja exercido pela instituição contratante ou por controlador comum.

Art. 19. A instituição contratante deve realizar os seguintes procedimentos de informação ao Banco Central do Brasil, na forma definida pela referida autarquia:

I - designar diretor responsável pela contratação de correspondentes no País e pelo atendimento prestado por eles;

II - informar a celebração de contrato de correspondente, bem como posteriores atualizações e encerramento, discriminando os serviços contratados;

III - proceder à atualização das informações sobre os contratos de correspondente enviadas até a data de entrada em vigor desta resolução; e

IV - elaborar relatórios sobre o atendimento prestado por meio de correspondentes.

Art. 20. O art. 38 da Resolução nº 3.568, de 29 de maio de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 38. ....

II - limites operacionais das agências de turismo, bem como das empresas contratadas na forma prevista em regulamentação específica, incluídos os critérios para o seu cumprimento." (NR)

Art. 21. Fica o Banco Central do Brasil autorizado a baixar as normas e a adotar as medidas necessárias à execução do disposto nesta resolução.

Art. 22. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos:

I - três anos após a sua publicação, com relação aos arts. 11, inciso III, e 12;

II - um ano após a sua publicação:

a) com relação ao art. 3º, caput e § 1º, e aos arts. 7º e 8º, para o ajuste de contratos firmados até a data de publicação desta resolução; e

b) com relação aos arts. 10, incisos I, IX e XII, 11, inciso II, 13, 14, 15 e 16; e

III - na data de sua publicação, com relação aos demais dispositivos.

Art. 23. Ficam revogados:

I - as Resoluções ns. 3.110, de 31 de julho de 2003, 3.156, de 17 de dezembro de 2003, e 3.654, de 17 de dezembro de 2008;

II - os incisos I, II e III e os §§ 2º, 3º e 4º do art. 4º da Resolução nº 3.568, de 29 de maio de 2008;

III - o inciso III do § 1º e o § 2º do art. 1º da Resolução nº 3.518, de 6 de dezembro de 2007, com redação dada pela Resolução nº 3.693, de 26 de março de 2009; e

IV - o inciso III do § 1º do art. 1º da Resolução nº 3.919, de 25 de novembro de 2010, a partir de 1º de março de 2011.

Brasília, 24 de fevereiro de 2011.

Alexandre Antonio Tombini

Presidente