

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE SERVIÇO SOCIAL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL

Robson Luiz Marques da Silva

Trabalho bancário e saúde do trabalhador: análise das condições e relações de
trabalho nos bancos públicos em Juiz de Fora/MG

Juiz de Fora

2021

Robson Luiz Marques da Silva

Trabalho bancário e saúde do trabalhador: análise das condições e relações de trabalho nos bancos públicos em Juiz de Fora/MG

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Faculdade de Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Serviço Social.

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Ana Livia de Souza Coimbra

Juiz de Fora

2021

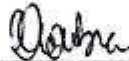
Robson Luiz Marques da Silva

Trabalho Bancário e saúde do trabalhador: análise das condições e relações de trabalho nos bancos públicos em Juiz de Fora/MG

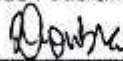
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial a obtenção do grau de Mestre em Serviço Social.

Aprovada em 31 de maio de 2021

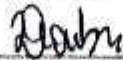
BANCA EXAMINADORA



Profª Drª Ana Livia de Souza Coimbra (Orientadora)
Universidade Federal de Juiz de Fora



Profª Drª Janete Luzia Leite
Universidade Federal do Rio de Janeiro



Profª Drª Edneia Alves de Oliveira
Universidade Federal de Juiz de Fora

AGRADECIMENTOS

Ao Criador de tudo, DEUS. Foi Ele que me possibilitou chegar até aqui, superando os obstáculos da vida, fazendo-me forte diante de qualquer desânimo ou tropeço.

À minha companheira, Daniele, e à minha filha Emanuely, que compreenderam minhas ausências quando da construção deste trabalho, bem como durante as aulas da graduação e mestrado. Amo vocês.

À minha mãe, Eliana Marques, por acreditar que eu poderia atingir os objetivos traçados.

Ao meu pai, Luiz Roberto ou Roberto Zumbi, que já partiu, mas que tenho a certeza que, de onde ele está, deu-me forças e se sentiu orgulhoso pelo caminho que seu filho traçou. Tenho muito orgulho de ter sido filho de um homem simples, trabalhador braçal, mas que nunca mediu esforços para ajudar quem precisava. Você foi e é ainda um exemplo para a minha trajetória.

À minha avó Isaura, que também não está mais conosco, mas que esteve presente em meus pensamentos, dando-me energia para seguir adiante.

Às minhas irmãs, Simone e Cibele, que, da mesma forma, compreenderam minhas ausências nos encontros de família.

Às minhas tias Cirene, Emília, Ana, Sílvia, que rezaram por minha vitória e sempre me ajudaram a alcançar tudo aquilo que almejei. Gratidão eterna.

Aos primos e primas pelo carinho e amizade de sempre. Somos uma família unida em todas as situações.

Aos meus sobrinhos e afilhados, que, mesmo com minha momentânea ausência, entenderam este momento de construção e sempre me deram sinais de seu amor.

Aos meus companheiros de trabalho, Watoira, Livia, Neto, Taiomara e Rogério, e aos demais diretores do Sintraf/JF¹, que me incentivaram e propiciaram as condições para que eu pudesse continuar neste desafio.

Aos bancários que ouviram o chamado e aceitaram construir comigo este material, dando-me subsídios. Esta dissertação é para vocês!

Em especial, à minha orientadora. Nossa! Fica difícil falar de você, Prof^a Dr^a Ana Livia de Souza Coimbra. Mulher guerreira e destemida, que me ajudou muito, transmitindo conhecimento e me acalmando nos momentos de inquietação. Não medi esforços para que eu chegasse até aqui. Foi você que me influenciou a fazer a graduação e a pós-graduação em Serviço Social, com seu trabalho, sua garra. Você e sua família estão em minhas orações, de modo que agradeço a Deus por sua presença em minha vida. Peço a ele que lhe dê forças para continuar sendo exemplo para muitos como é para mim. Gratidão.

Aos membros da banca, Prof^a Dr^a Janete Luiza Leite e Prof^a Dr^a Edneia Alves de Oliveira, que me honraram com suas presenças na banca de defesa. Gratidão pelas indicações e sabedoria compartilhada.

As professoras suplentes da banca, Prof^a Dr^a Isaura Gomes de Carvalho Aquino e Prof^a Dr^a Mariana Costa Carvalho, por se prontificarem em participar desse processo como suplentes, contribuindo para a defesa desta dissertação. Minha gratidão e respeito por vocês.

Aos professores da Faculdade de Serviço Social da nossa UFJF pelo ensinamento compartilhado, pelo carinho e pela atenção.

Aos funcionários da Faculdade de Serviço Social da UFJF por todo o auxílio, destaco aqui a Cida, funcionária terceirizada, que sempre tratou os estudantes com grande respeito e carinho.

¹ Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas – Sintraf/JF –, mais conhecido como Sindicato dos Bancários. Fundado em 27 de novembro de 1932, sendo o segundo sindicato mais antigo de Minas Gerais da categoria. São 22 cidades de Minas que estão inseridas na base de representação, abrangendo região da Zona da Mata mineira, Campos das Vertentes e Sul de Minas. Desde 1989, esta entidade está orgânica à Central Única dos Trabalhadores (CUT), possuindo como principal objetivo ser uma entidade de representação classista e de posicionamento firme contra o sistema capitalista. Disponível em: www.bancariosjf.com.br. Acesso em: 10 jul. 2020

Ao companheiro e amigo Marcos Louzada pelas dicas e pelo incentivo.

À companheira Esther pela parceria e amizade.

Aos amigos do Mestrado, que me incentivaram constantemente durante esta caminhada.

Ao companheiro Pedro Cedrola pelas dicas e apoio.

Por fim, não menos especial, agradeço à classe trabalhadora assalariada, que, por meio de impostos e lutas, tornou possível que muitos trabalhadores, assim como eu, pudessem cursar a graduação e o mestrado em uma universidade pública. Sempre honrarei minhas origens e lutarei para que todos tenham as condições e oportunidades que tive. Gratidão!

De um ponto de vista socialista,
os patrões não são “bons” nem “maus”.

Apenas são patrões.

E isso já é suficiente mau:

de fato, não poderia ser pior.

Essa é a razão pela qual se torna vital

ultrapassar os limites paralisantes

da política de consenso,

que se recusa a reconhecer essa verdade elementar

e faz com que a população de um modo geral

sofra com as desastrosas consequências

de seus crescentes fracassos.

(István Mészáros)

RESUMO

O estudo apresentado a seguir foi realizado com os trabalhadores bancários oriundos dos bancos públicos Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil do município de Juiz de Fora/MG. Seu objetivo foi analisar as condições e relações de trabalho dessa categoria e as repercussões no âmbito da saúde em meio às profundas transformações no mundo do trabalho. Analisaram-se os impactos da reestruturação produtiva no Setor Financeiro desde da década de 1980 e suas resultantes no que tange à saúde e às condições de trabalho. No início da pesquisa, foi decretado o isolamento social devido à pandemia da Covid-19, fato esse que impôs o emprego de meios eletrônicos para abordar os trabalhadores. As informações encontradas relevaram que a vida profissional dos bancários está carregada de incertezas, pressões diárias, assédio moral, medo, adoecimento psíquico e mental. Elementos esses que podem caracterizar que o trabalho bancário traz adoecimento para os trabalhadores e que a maneira de resistência destes é o movimento sindical.

Palavras-chave: Bancários; Trabalho; Mudanças no Processo de Trabalho Bancário.

ABSTRACT

The study presented below was performed together with the bank workers from public banks called Caixa Econômica Federal and Banco do Brasil in the county of Juiz de Fora/MG. Its objective was to analyze the working conditions and relationships in this category and the repercussions in the field of health in the midst of these deep changes in the world of work. We have analyzed the impacts of productive restructuring on the Financial Sector since the 1980s and its consequences in terms of health and working conditions. At the beginning of the research, social isolation was decreed due to the pandemic of COVID19, it forced us to use electronic devices and internet to approach the workers. The informations found revealed that bankers' professional lives are fraught with uncertainties, daily pressures, moral harassment, fear, psychological and mental illness. Elements that can characterize that working on a bank makes workers sick and that their way of resistance is the union movement.

Key words: Bank Workers; Work; Changes in the Banking Work Process.

LISTA DE GRÁFICOS

| | | |
|-------------------|--|-----|
| Gráfico 1 | Investimento em tecnologia (R\$ bilhões) – 2015 a 2018 | 64 |
| Gráfico 2 | Transações em canais digitais (bilhões) <i>Internet Banking</i> 2015 – 2019 | 65 |
| Gráfico 3 | Transações em canais digitais (bilhões) – <i>Mobile Banking</i> 2015-2019 | 65 |
| Gráfico 4 | Boletos eletrônicos acumulados no Débito Direto Autorizado - DDA (bilhões) 2015 – 2018 | 66 |
| Gráfico 5 | Faixa etária dos participantes | 132 |
| Gráfico 6 | Grau de escolaridade dos participantes da pesquisa | 133 |
| Gráfico 7 | Tempo de trabalho no banco | 134 |
| Gráfico 8 | Trabalhou anteriormente em outra instituição bancária | 135 |
| Gráfico 9 | Bancários comissionados e não comissionados | 136 |
| Gráfico 10 | Faixa salarial dos bancários participantes da pesquisa | 136 |
| Gráfico 11 | Jornada de trabalho diária dos participantes da pesquisa | 138 |

LISTA DE TABELAS

| | | |
|------------------|--|-----|
| Tabela 1 | Relacionamento por meio dos canais digitais | 63 |
| Tabela 2 | Relacionamento por meio dos canais físicos | 63 |
| Tabela 3 | Número total de benefícios concedidos a bancários e demais setores da economia (Brasil – 2009 a 2013) | 77 |
| Tabela 4 | As quatro mais frequentes causas de concessão de afastamento para tratamento de saúde nos bancos por ano, segundo CID-10 (Brasil – 2009 a 2013) | 84 |
| Tabela 5 | As quatro mais frequentes causas de concessão de afastamento para tratamento de saúde nos bancos por ano, segundo CID-10 (Brasil – 2014 a 2018) | 85 |
| Tabela 6 | Número de Benefícios concedidos no setor bancário (Brasil – 2012 a 2018) | 87 |
| Tabela 7 | Despesas do Instituto Nacional do Seguro Social com afastamentos para tratamento de saúde no setor bancário (Brasil - 2012 a 2017). | 87 |
| Tabela 8 | Registro de afastamento no Instituto Nacional do Seguro Social por Bancos Múltiplos, com carteira Comercial em Minas Gerais, no período de 2015 a 2017. | 88 |
| Tabela 9 | Quantidade de acidentes de trabalho por situação do registro e motivo, segundo atividade econômica e Classificação Nacional de Atividades Econômicas, com Comunicação de Acidente de Trabalho registrada no Instituto Nacional do Seguro Social, no período de 2015 a 2017, em Minas Gerais. | 89 |
| Tabela 10 | Dirigentes sindicais e bancários na base CCT 2018/2020 | 109 |
| Tabela 11 | Quantitativo de agências e postos de atendimentos em Juiz de Fora – Minas Gerais, no período de 2016 a 2021 | 126 |
| Tabela 12 | Perfil dos bancários participantes da pesquisa | 139 |
| Tabela 13 | Tempo de banco, comissão e faixa salarial dos participantes | 140 |
| Tabela 14 | Principais problemas de saúde dos entrevistados | 159 |

LISTA DE FIGURAS

| | | |
|-----------------|---|-----|
| Figura 1 | Foto da primeira Agência do Banco do Brasil | 115 |
| Figura 2 | Foto da primeira Agência da Caixa Econômica Federal | 120 |

Sumário

| | |
|--|-----|
| INTRODUÇÃO | 15 |
| CAPÍTULO 1: FINANCEIRIZAÇÃO DO CAPITAL E AS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS..... | 23 |
| 1.1 – Elementos teóricos acerca do capitalismo financeiro e os bancos..... | 23 |
| 1.2 – Os Bancos e a financeirização no Brasil..... | 31 |
| 1.3 – O trabalho nos bancos brasileiros em contexto de financeirização | 36 |
| 1.3.1. O Lugar da gestão e do uso de tecnologia nas condições de trabalho dos bancários | 40 |
| CAPÍTULO 2 - A POLÍTICA NO CAMPO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES | 69 |
| 2.1. Elementos críticos para a análise da saúde do trabalhador..... | 69 |
| 2.2 - O processo de adoecimento do trabalhador bancário | 74 |
| 2.2.1. Das patologias que os bancários sofrem | 80 |
| 2.2.2 - O assédio moral e a insegurança no local de trabalho..... | 90 |
| 2.2.3. O movimento sindical e a saúde dos trabalhadores | 100 |
| CAPÍTULO 3. TRABALHO, SAÚDE E TRABALHADORES NO BANCO DO BRASIL E NA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL EM JUIZ DE FORA/MG: UMA ABORDAGEM EMPÍRICA | 114 |
| 3.1 O cenário..... | 114 |
| 3.2. A metodologia utilizada..... | 124 |
| 3.3. Exposição e análise dos dados | 130 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 164 |
| REFERÊNCIAS..... | 170 |
| ANEXOS | 181 |
| Anexo 01 – Roteiro de entrevista | 181 |
| Anexo 02 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido | 185 |
| Anexo 03 - Parecer consubstanciado do Comitê de ética para pesquisas com seres humanos..... | 187 |

INTRODUÇÃO

As frequentes mutações do sistema capitalista, em face de sua busca de manutenção, colocam inúmeros desafios para aqueles que almejam desvendá-lo e superá-lo. Faz-se necessário analisá-lo para construir alternativas que sejam contrapostas às relações e condições de trabalho a que são submetidos os trabalhadores nesse sistema. No entanto, essa tarefa é árdua. Trata-se de considerar que o modo de produção se metamorfoseia em face das necessidades do mercado e, por envolver pessoas que, tanto em seu espaço coletivo de trabalho quanto em suas individualidades, sofrem as consequências dessas mutações.

O setor bancário e seu universo corporativo, impregnado por estratégias que buscam resultado monetário para os seus acionistas, utilizam força de trabalho que coloca a ciranda financeira em movimento. Porém, esses trabalhadores são explorados e adoecem física e mentalmente, como resultante da sanha pela lucratividade.

Nos 19 anos como trabalhador do setor financeiro, primeiramente como bancário de base e, pouco tempo depois, como dirigente sindical, vivenciei situações que me permitiram compreender esse quadro e buscar melhorias nas condições de vida e trabalho dos bancários. Cabe aqui descrever minha trajetória. Iniciada no banco Banespa, no ano de 2001, passei pelo Bradesco, em 2002, por três meses. Ainda em 2002, fui contratado pelo Santander e, por último, no ano de 2006, no Mercantil do Brasil. Em 2007, fui convidado por colegas sindicalistas para me candidatar como dirigente sindical no Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul e Minas (Sintraf), sendo eleito para o cargo de suplente da Secretaria de Formação Sindical.

Embora trabalhando sempre em bancos privados, como dirigente sindical, pude discutir as relações e condições de trabalho de diferentes setores. Pude observar que o mesmo objetivo que move os bancos privados está presente também nos bancos públicos. Esta percepção se consolidou no período que assumi a presidência do Sintraf/JF, em 2010, o que me permitiu compreender melhor a realidade de toda a categoria bancária.

No caso específico de dois bancos públicos, o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal, com suas administrações alinhadas ao projeto neoliberal em busca da lucratividade, observei o expressivo adoecimento de seus trabalhadores e,

consequentemente, o afastamento para tratamento de saúde. Em todos os demais bancos, o que se destacava eram situações de assédio moral, abuso de poder que não se materializavam, imediatamente, em afastamento.

Nesse caminho, como presidente do Sintraf, tive a oportunidade de participar de uma parceria com a Faculdade de Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora, por meio de uma pesquisa coordenada pela Prof^a. Dr^a. Ana Livia de Souza Coimbra, cujo objetivo era estudar o processo de trabalho em empresas bancárias resultantes de fusão e os impactos na força de trabalho requerida. A partir daquele momento, tive a certeza de que cursar essa faculdade iria contribuir para analisar a situação da força de trabalho no capitalismo e, especialmente, da categoria da qual fazia parte.

Por meio da formação acadêmica no campo do Serviço Social, compreendi que, no modo de produção capitalista, originam-se as mais densas expressões da questão social, surgidas das relações estabelecidas entre capital e trabalho, patrão e empregado. Relações que colocam condições diametralmente opostas. Tive a compreensão de que, na área acadêmica que havia escolhido, o universo de trabalho que demarcava minha condição de classe poderia ser estudado.

O estudo do mundo do trabalho e dos trabalhadores pelo Serviço Social é resultado da compreensão de que esta temática relaciona-se diretamente com as demandas do nosso exercício profissional [...] como uma especialização do trabalho coletivo, inscrito no âmbito da produção e reprodução da vida social, tem na questão social a base de sua fundação [...] a produção cada vez mais é realizada coletivamente, enquanto que é privada a apropriação dos seus frutos [...] os assistentes sociais trabalham sobre as mais variadas expressões cotidianas da questão social (COIMBRA, PEREIRA, RANGEL, 2014, p.59).

Essa trajetória profissional e política propiciou que eu formulasse inúmeros questionamentos acerca do trabalho bancário. Na faculdade, procurei participar do Núcleo de Relações de Trabalho até chegar à elaboração do trabalho de conclusão de curso, em que tratei do universo dos trabalhadores no Bradesco. Ressalto que as experiências anteriores que obtive, por meio da prática de pesquisa, foram de grande importância para construção deste estudo. Por intermédio dela, pude aprofundar o conhecimento acerca das consequências para a saúde do trabalhador bancário, reforçando a assertiva que trago de minha vida sindical de que as formas de resistências dos

trabalhadores e a ação de suas entidades representativas influenciam fortemente as condições de trabalho.

Ao me inserir como estudante do Programa de Pós-graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), procurei direcionar a pesquisa de minha dissertação para os bancos públicos, como contraponto ao que vivenciei como trabalhador empregado em empresas bancárias privadas. Para isso, escolhi como universo os trabalhadores vinculados ao Banco do Brasil e à Caixa Econômica Federal. Há que se ressaltar que essas instituições bancárias se destacam entre os maiores bancos públicos do país e, no entanto, há poucas produções acerca dos impactos de sua gestão sob a vida dos trabalhadores, os adoecimentos e sua relação com o assédio moral, conforme levantamento que realizei ao construir meu objeto de estudo.

Meu objetivo foi compreender como se manifestam os impactos da chamada reestruturação produtiva nos bancos sobre as condições de trabalho e saúde dos bancários da Caixa e do Banco do Brasil, em agências localizadas em uma cidade de porte médio, como é o caso de Juiz de Fora.

O município em questão possui aproximadamente 516.247 habitantes em uma área de 1.435, km². Localizado no sudeste do estado de Minas Gerais, Zona da Mata mineira. Sua densidade demográfica é de 359,9 habitantes por km², o Produto Interno Bruto (PIB) per capita é de R\$ 25.990,24 e o índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é de 0,778, sendo considerado elevado em relação ao estado de Minas Gerais (IBGE, 2018).

Conforme o cadastro central de empresas, em 2015, havia 20.571 empresas atuantes, com uma ocupação de 172.724 pessoas, a média mensal de salário era de 2,4 salários mínimos. Em 2016, o número de empresas ativas reduziu para 20.104, consequentemente a ocupação veio a reduzir para 168.527 pessoas, enquanto a média mensal salarial permaneceu em 2,4 salários mínimos (IBGE, 2018).

Segundo informações do Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho, que utilizou como fonte a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do ano de 2015, o número de postos de trabalho formais estava em sua maior frequência no setor de serviços, aproximadamente 84.164, seguido pelo setor indústria, com 20.434 e do setor agrícola, com 1.317 (OBSERVATÓRIO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, 2017).

Especificamente sobre o setor bancário, segundo dados do Sintraf/JF (2021), o município de Juiz de Fora conta com 1.322 trabalhadores empregados. Desses, 748 são vinculados ao Banco do Brasil e à Caixa Econômica Federal. Instituições seculares no Brasil, cuja história descreverei mais à frente. O Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal, embora sejam instituições públicas, trazem consigo marcas que caracterizam a gestão no setor privado, ocasionando impactos nas condições de saúde dos trabalhadores que levam ao adoecimento destes. Justamente aqui, encontra-se a hipótese que norteou o estudo que apresento. O setor bancário público, uma vez que é submetido à gestão de negócios sob a égide da reestruturação produtiva e da lógica de financeirização do capital, acarreta processos de adoecimento que são também experimentados no setor privado.

Ao longo da dissertação, partindo da pesquisa realizada, procurei enfatizar as condições de saúde destes trabalhadores e, ainda, a atuação do sindicato que os representa, elencando sua atuação a fim de enfrentar este processo, sob a ótica dos bancários participantes do estudo, identificando seus pontos significativos e suas dificuldades.

É importante aqui destacar as condições sociais em que este estudo se realizou. Desde 2019, a população mundial enfrenta um quadro gravíssimo de emergência sanitária determinado pela disseminação do vírus SARS-CoV-2. Tomando a proporção de pandemia, no Brasil, a partir de março de 2020, a situação vem se agravando. No dia 31 daquele mês, havia no país 5.812 pessoas infectadas em todos os estados e 202 mortos. Hoje, maio de 2021, são mais de 422 mil mortos. São Paulo é o estado que apresenta o maior número de óbitos. São 101 mil pessoas que perderam suas vidas. Em Minas Gerais, 36.011. No mês de abril, foram mais de 3 mil no país. Em maio, a média de sete dias é de 2.580 óbitos. A realidade é trágica. Segundo o portal de notícias na internet G1, 15.238.911 pessoas foram infectadas no país até maio de 2021.

Foi justamente em março de 2020 que iniciei a coleta de dados da pesquisa. A metodologia, com previsão de entrevistas e grupo focal, precisou ser alterada. Houve dificuldades para participação da categoria na pesquisa apresentada. Naquele ano, além das restrições na realização de trabalho presencial dos bancários, determinadas por decretos municipais, a Contraf/CUT² (2020), por meio de negociação com os bancos,

² Contraf/CUT – Confederação Nacional dos trabalhadores do ramo financeiro, entidade vinculada organicamente à Central Única dos Trabalhadores. É a maior confederação do ramo financeiro da América Latina.

obteve o direito de que aproximadamente 230 mil bancários de bancos públicos e privados considerados grupo de risco realizassem seu trabalho na modalidade *home office*, com o objetivo de amenizar o risco da contaminação.

Apesar desse contexto de tragédia sanitária, o presidente do país, Jair Messias Bolsonaro, continua negando a letalidade do vírus SARS-CoV-2. Por meio de atos como aparições públicas, incentiva a aglomeração de pessoas, inclusive sem uso de máscaras de proteção. Em *lives* na internet, tem posicionamentos que acabam por desestimular a vacinação contra o vírus. É contrário ao isolamento social recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), faz insinuações inverídicas contra o governo Chinês, principal fornecedor do IFA³ – matéria-prima para a fabricação da vacina Coronavac, inclusive se nega a comprar doses para imunizar a população brasileira. Conforme o Portal de notícias UOL (2021), o “governo rejeitou 70 milhões de doses da farmacêutica Pfizer, das quais 3 milhões poderiam já ter sido aplicadas”. Em minha compreensão, um verdadeiro genocídio.

O número alarmante de mortos não faz o presidente recuar em suas convicções e diz publicamente que é favorável à abertura de todo o comércio e serviços. Declara, ainda, que há um coquetel anticovid de fácil acesso aos brasileiros, comprado para ser distribuído para a população. Contudo, seu componente principal, a cloroquina, não encontra respaldo científico quanto à sua eficácia para tratamento da Covid-19.

Nesse cenário mais amplo, é que se insere este estudo. Para realizá-lo, parti de um estudo teórico, de caráter bibliográfico, apresentando elementos acerca da financeirização e do trabalho bancário, chegando, então, a realizar pesquisa empírica de cunho qualitativo, por meio de entrevistas, realizadas de forma remota, via questionário em plataforma digital, com trabalhadores do Banco do Brasil e da Caixa.

Para coleta de dados, utilizei recursos tecnológicos para adequá-la a um modelo remoto, visto que, inicialmente, foi prevista modalidade presencial, conforme apresentado à banca examinadora por ocasião da qualificação. Conforme destacado, essa alteração deveu-se à pandemia do Covid-19, quando a OMS orientou o isolamento social

³ IFA – Insumo Farmacêutico Ativo – é o cerne das vacinas, o insumo principal de todo medicamento. A substância confere a atividade farmacológica à vacina ou a qualquer outro medicamento. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/agencia-estado/2021/01/25/entenda-o-que-e-o-ifa-insumo-fundamental-para-a-producao-das-vacinas.htm> Acesso em 10 mai. 2021.

para impedir a contaminação em larga escala. Mantive, entretanto, a metodologia qualitativa de pesquisa, encerrando o processo no ponto de saturação das respostas.

Esse conteúdo será exposto da seguinte forma: no primeiro capítulo, apresento a fundamentação teórica necessária para a compreensão e crítica da temática proposta, permitindo destacar as categorias necessárias para análise dos dados da pesquisa empírica. Tratarei da financeirização e do trabalho no setor bancário, tendo como linha de apresentação a reestruturação produtiva em seus aspectos de gestão e uso de tecnologias. No segundo, adentro o campo da saúde do trabalhador, tratando do processo de adoecimento do trabalhador bancário e do assédio moral. Por fim, trato do movimento sindical e a saúde dos trabalhadores aqui destacados como fundamentais, conforme já apontei, para a compreensão da forma como é direcionada a organização do processo de trabalho no setor.

No terceiro capítulo, trato especificamente da pesquisa empírica realizada com os trabalhadores do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, discorrendo, inclusive, sobre a história da constituição dessas instituições. Apresentarei a metodologia realizada e os resultados obtidos, correlacionando com a hipótese apresentada.

Trinta e sete trabalhadores bancários participaram deste estudo, compartilhando sua realidade e visão de mundo, trazendo informações relevantes. O processo de trabalho que adocece, quando o fato gerador é o assédio moral, faz com que trabalhadores se afastem para tratamento da saúde e, ao retornarem às suas atividades, em muitos casos, são vítimas de piadas e perseguições. Para Resende (2017), isso ocorre por se tratar de patologias de origem psicológica, não visíveis aos outros. A veracidade de tais situações de saúde é questionada por colegas de trabalho, em face dessa invisibilidade das doenças de fundo emocional/psicológico.

Neste clima de precariedades e ameaças diárias, no qual vive boa parte dos trabalhadores, a categoria bancária tem sido levada a acreditar que seus locais de trabalho não possuem mais o caráter de desenvolvimento e democratização do sistema financeiro, como era proposto na criação dessas instituições. Gestores passaram a considerar as agências bancárias como uma loja de negócios, sendo assim, impõem regimes de trabalho para os bancários em ritmo intenso.

Mesmo em cenário pandêmico, os bancos continuam com a sua política acelerada de cobranças. Em muitos casos, o cumprimento de metas tornou-se ainda mais implacável. Uma vez que muitos bancários, por serem considerados pertencentes a grupos de risco para o vírus SARS-CoV-2, estão exercendo suas funções em *home office*, sem condições adequadas de trabalho e, conseqüentemente, com dificuldades para vender os produtos e serviços impostos pelos bancos, os bancários que não estão trabalhando presencialmente ficaram com a responsabilidade de suprir a ausência dos colegas, seja nas atividades de atendimento ao público, seja no cumprimento das metas a eles atribuídas, preocupados, ainda, com uma possível contaminação pela Covid.

Conforme relatado, as intimidações para que vendam seus produtos e serviços são constantes e, caso não consigam cumprir as metas, sofrem com uma má avaliação, podendo ser descomissionados após três avaliações rebaixadas, conseqüentemente, voltam a ter um salário do piso da categoria, ou seja, R\$ 2.302,52 (dois mil trezentos e dois reais e cinquenta e dois centavos, valor de maio/2021). Há casos de trabalhadores que, ao sofrerem o “descomissionamento”, tiveram redução de oito vezes o salário que possuíam, o que impactou negativamente a qualidade de vida do bancário.

De forma introdutória, destaco que a pesquisa demonstrou que, na percepção dos trabalhadores, embora os bancos neguem possuir uma política assediadora, criam um ambiente de extrema cobrança de produtividade, ameaças de “descomissionamento” e de terceirização, onde o uso da tecnologia é estratégia para a substituição de força de trabalho. Conforme o Sintraf/JF (2021), há relatos de bancários que, mesmo com sintomas de Covid-19, relutaram a fazer o teste com receio de que, ao serem diagnosticados, pudessem sofrer retaliações ou até mesmo descomissionamentos, trazendo tal conduta um enorme risco de saúde pública para os colegas de trabalho e clientes. É sobre esse contexto e as implicações sobre a vida e saúde dos bancários que apresento esta dissertação.

Considero importante ressaltar que este estudo foi correlacionado com conteúdo resultante de uma busca atenta nos arquivos do sindicato da categoria investigada no município de Juiz de Fora, pesquisa em *sites* das entidades de representação dos trabalhadores, como Central Única dos Trabalhadores (CUT), Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), Sindicato dos Bancários de São Paulo (Trata-se do maior sindicato de bancários da América Latina, com mais de 150 mil

trabalhadores na base de representação) e Sindicato dos Bancários de Brasília (Sindicato que possui o maior número de bancários do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal em sua base de representação) e Sindicato dos Bancários de Curitiba (Realiza estudos sistemáticos sobre a categoria bancária). Meu intuito foi de destacar que os trabalhadores, organizados sindicalmente, buscam também agrupar conhecimento sobre a realidade que vivem no setor, contribuindo para a análise crítica que surge nos espaços acadêmicos.

CAPÍTULO 1: FINANCEIRIZAÇÃO DO CAPITAL E AS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

1.1 – Elementos teóricos acerca do capitalismo financeiro e os bancos

Na análise do setor bancário brasileiro, o processo de trabalho nele desenvolvido e as condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores requeridos devem ser contextualizados. As empresas bancárias são um pilar importante do sistema financeiro. A prática de migrar capital da esfera produtiva para o sistema financeiro é realizada comumente pelos detentores do capital, seja industrial, seja agrário. Esse processo é considerado fonte de acumulação financeira e/ou geração de riqueza.

Chesnais (2005, p.37) afirma que “a centralização em instituições especializadas de lucros industriais não reinvestidos e de rendas não consumidas, que têm por encargo valorizá-los sob a forma de aplicação em ativos financeiros [...] mantendo-os fora da produção de bens e serviços”, é praticada quase que automaticamente pela classe burguesa. Batista e Moraes (2012, p.140) enfatizam que este artifício é também denominado como: “globalização financeira”, “regime de acumulação financeira”, “financeirização da economia”, “mundialização financeira”.

Hilferding (1985), um dos autores marxistas fundamentais para análise da financeirização, enfatiza que o “capital financeiro” como processo de “uniformização do capital” significa precisamente a “direção comum” dos setores industrial, comercial e bancário pelas “altas finanças, na qual estão reunidos, em estreita união pessoal, os senhores da indústria e dos bancos”.

O autor traz um fundamento importante nesse debate. Ele afirma que o capital financeiro incide num conjunto formado pela junção entre o capital industrial e capital bancário, com maior expressão deste último, uma vez que se destaca na fase monopolista do capitalismo no fim do século XIX. Conforme Harvey (2015), Hilferding foi quem melhor definiu capital financeiro.

Apresenta uma fundamentação teórica firme para o conceito de capital financeiro dentro de uma estrutura marxiana. Embora Lenin criticasse duramente a linha política de Hilferding, parece aceitar, com apenas uma ressalva, a concepção básica de capital financeiro apresentada por Hilferding. A única ressalva diz respeito às concepções “equivocadas” de Hilferding sobre o dinheiro (HARVEY, 2015, p. 380-381).

Partindo da afirmação de Paraná (2019), compreende-se o capitalista como um prestador de dinheiro, que fica livre ao ser considerado acionista, tendo como única preocupação a manutenção e a ampliação de seu investimento. Dessa forma, alguns autores como Amaral (2012, p. 14) tendem a afirmar que “o capital financeiro [em Hilferding] não configura um setor; ele se coloca como um dispositivo (poderoso) a serviço dos grandes capitalistas, por possibilitar o controle da grande economia, financeira”.

O uso desse dispositivo é fundante do que se pode tratar como imperialismo. Segundo Lenin (1916), o imperialismo é definido como uma fase mais avançada do capitalismo, tendo como características a formação dos monopólios, a criação de oligarquias financeiras, o crescimento das exportações de capitais, a formação de grupos internacionais monopolistas e a divisão de territórios no planeta entre as maiores potências.

Conforme Paraná (2019, p. 48), “o imperialismo não é uma fase, mas como um tipo particular de política – a política predileta do capital financeiro”. Dessa forma o capital financeiro, segundo Hilferding (1985), garantiu mais força aos procedimentos de expansão de capitais, principalmente com a concessão de empréstimos. Também aumentou a atuação do capital e conseqüentemente diversificou seus estímulos no mercado global, alterando a relação dos países de economia primária no cenário global que passam a se tornar lugares com possibilidade de aplicação de recursos, para além de locais de venda de mercadorias.

Dessa maneira, segundo Batista e Moraes (2012, p. 140), “mesmo que a valorização do capital tenha origem direta na esfera da produção, no processo do capital produtor de juros, esta valorização aparece como se fosse produzida pelo capital-dinheiro, independente do processo produtivo”. A mais-valia expropriada do trabalho é que gera excedente de capital, tornando possível investir, e não o inverso. Sendo assim, o sistema financeiro não é capaz de controlar seus próprios meios de acumulação. Nessa direção, Batista (2007) enfatiza que há uma impressão de autovalorização do capital dinheiro, gerando o fetiche da chamada “fábrica de dinheiro”. Esse processo, ao procurar ocultar a mediação do trabalho, fetichizando as relações de produção, influencia também a compreensão da realidade de como se dão as relações sociais no mundo do trabalho.

O capital em sua marcha completa é unidade de processo de produção e de circulação, proporcionando por isso determinada mais-valia em período dado. Na forma do capital produtor de juros, esse resultado aparece diretamente, sem a intervenção dos processos de produção e de circulação. O capital aparece como fonte misteriosa, autogeradora de juro, aumentando a si mesmo. [...] A relação social reduz-se à relação de uma coisa, o dinheiro, consigo mesma (MARX, 1984, p. 293-294).

Ao analisar as obras dos autores citados, compreendo que há a ocorrência da passagem do estado de concorrência para o monopólio, implicando mudanças no Estado no que se trata do capital. Para melhor compreensão desse processo, ao fundir o capital bancário e o capital industrial, origina-se o capital financeiro, do monopólio como superação (tendência e negação) da concorrência e do capital financeiro como, para usar os termos atuais de Fontes (2010, p. 36), propriedade não necessariamente direta dos meios de produção, mas como “propriedade das condições sociais de produção a cada dia envolvendo dimensões mais extensas”. Ainda segundo Paraná (2019, p. 47), “com a emergência do capital acionário, também analisada por Hilferding, opera-se simultaneamente um processo de transformação da propriedade, de relação de produção para tornar-se um título de renda”.

Há que ressaltar aqui o setor bancário. Batista e Moraes (2012) ressaltam que, quando se parte do denominado por Marx como capital fictício, não há necessariamente a intermediação bancária.

Predominam no mercado financeiro as instituições financeiras, tais como os fundos de pensão e os fundos mútuos. O processo de financeirização do capitalismo contemporâneo consiste num regime de acumulação capitalista mundial, onde seu desenvolvimento é delineado por um crescimento veloz da esfera financeira e pelo papel destacado das maiores instituições financeiras transnacionais [...] que adquire também um caráter excludente e polarizado nacional e internacional (BATISTA; MORAES, 2012, p. 141).

Todo esse processo não ocorre de maneira passiva. Há uma disputa no interior da classe capitalista entre finanças e bancos. Segundo Harvey (2018, p. 30), a “alíquota do mais-valor produzido na forma-dinheiro. Eles são intermediários ativos e agentes da circulação de dinheiro de volta à produção de mais-valor por meio da circulação de capital portador de juros”.

O sistema bancário, com o banco central no topo, é um cadinho de criação de dinheiro sem consideração pela criação de valor na produção. É por esse motivo que financistas e banqueiros são tanto impulsionadores da circulação de valor como beneficiários da produção anterior de mais-valor. A circulação de capital portador de juros que demanda um retorno baseado no direito de propriedade introduz uma dualidade no interior daquilo que tem sido conceitualizado até agora como um simples fluxo de valor em movimento (HARVEY, 2018, p. 30).

Segundo Chesnais (1996, p. 239), “a esfera financeira representa o posto do movimento de mundialização do capital, onde as operações atingem o mais alto grau de mobilidade, onde é mais gritante a defasagem entre as prioridades dos operadores e as necessidades mundiais”. O autor aponta ainda que alguns pensadores acreditam que as separações geográficas se tornaram meras teorias, uma vez que as transações financeiras atingem o globo terrestre não fazendo distinção de nacionalidade, costumes e/ou divisões geométricas.

Dessa forma, é imperioso reconhecer como o sistema financeiro vem modificando as relações anteriores estabelecidas. Seu poder de influência no sistema capitalista se torna mais forte. As dimensões produtivas e financeiras dos grandes grupos do setor de manufatura ou serviços são parte integrante do funcionamento desse sistema.

Com o poder muito mais nas mãos dos gigantes financeiros do que nas mãos das empresas produtoras, passou-se a exigir resultados de rentabilidade financeira. Isso impossibilita as iniciativas no nível técnico, por parte das pessoas que conhecem os processos produtivos da economia real e que poderiam preservar um mínimo de decência profissional e de ética corporativa (DOWBOR, 2018, p. 73).

Muitas empresas passaram a buscar recursos de investidores externos, colocando ações nas bolsas de valores, buscando a especulação para se manterem no mercado. Esse processo também foi utilizado pelos bancos que, a fim de se fundirem com outras instituições financeiras internacionais, iniciaram um processo de atuação em outras esferas do mercado interno, como também do mercado externo. No entanto cabe enfatizar que esse processo não mudou a relação de submissão da burguesia brasileira à burguesia dos países de capitalismo central, agudizando a dependência, servidão econômica e política do Brasil.

Conforme aponta Chesnais (1996), o sistema financeiro passou a atuar com uma liberdade garantida pelo Estado. Essa liberdade do setor financeiro, por exemplo, causou

nos Estados Unidos da América (EUA), no pós-guerra, a desregulamentação financeira, ganhando proporções inimagináveis, pois passou a tratar as finanças como “indústria”.

O sistema financeiro, embora tenha uma autonomia muito expressiva, não produz riquezas. Toda riqueza produzida, que se valoriza na esfera financeira, é oriunda do setor produtivo. O sistema financeiro não gera capital, na verdade, todo lucro auferido nesse setor por um investidor é resultado da perda de outro investidor, seja por meio de pagamento de juros, retenção fiscal e/ou agiotagem. Ainda segundo Chesnais (1996, p. 241), “a esfera financeira alimenta-se da riqueza criada pelo investimento e pela mobilização de uma força de trabalho de múltiplos níveis de qualificação. Ela mesma não cria nada”.

No que concerne à aplicação do dinheiro no mercado, Harvey (2018) afirma que

No livro III d’O Capital, Marx revela outra dimensão dessa loucura. O capital portador de juros aparece como “a matriz de todas as formas insanas de capital”. Nesse caso, o dinheiro volta ao seu papel como mercadoria, mas uma mercadoria cujo valor de uso é o fato de poder ser emprestada a outros em quantidades infinitas para produzir mais-valor. Seu valor adquire um valor monetário. Os juros “são desde sempre uma expressão absolutamente irracional”. O resultado é uma “contradição absurda” em que a “tendência interna do capital aparece como uma coerção que lhe é imposta por capital alheio”. O antivalor passa a imperar. Quando a circulação de capital portador de juros (o poder dos acionistas e credores) se torna a principal força para a manutenção do movimento do valor, então “se completam a forma fetichista do capital e a ideia do fetichismo do capital”. A loucura da razão econômica é dissimulada pelas formas fetichistas em que o dinheiro aparece como se tivesse o poder mágico de criar incessantemente mais dinheiro. Coloco meu dinheiro na poupança e ele aumenta exponencialmente, sem que eu precise fazer mais nada (HARVEY, 2018, p. 173).

Esse processo de financeirização implica o aprofundamento da dependência do mercado doméstico (mercados nacionais dentro de mercados mundiais), a dominação e a submissão existente do mercado nacional em relação ao mercado mundial (CHESNAIS, 1996). As empresas, em sua maioria, aplicam seus títulos de curto prazo e tomam empréstimos de prazo mais longo, tornando-se reféns desses mercados.

Segundo Dowbor (2018, p. 43), essa submissão também é percebida com o controle acionário que uma pequena parcela de empresas tem sobre outras, “o controle corporativo é definido como participação dos atores econômicos nas ações,

correspondendo às oportunidades de ver os seus interesses predominarem na estratégia de negócios da empresa”. Também no caso das relações entre mercados financeiros essa submissão é frequente:

A internacionalização é resultado da estreita interconexão entre os mercados nacionais, nascida da liberalização dos movimentos de capitais e da desregulamentação. É este o caso, em grande parte, dos mercados de obrigações públicas dos principais países da OCDE, ou dos mercados financeiros emergentes; uma parcela, muitas vezes elevada, dos bônus do Tesouro adjudicados está nas mãos de investidores estrangeiros, que podem liquidar suas posições, a qualquer momento, nos mercados secundários (CHESNAIS, 1996, p. 242).

Há que sempre se ter em mente que o aprofundamento das alterações no papel dos bancos é notado mais contundentemente após a reestruturação produtiva, após os anos 1960, em países da Europa, nos Estados Unidos e Japão, e, a partir dos anos 1980, no Brasil. Tendo em vista a alteração no mercado mundial, os bancos passaram a compreender de outra forma como deveriam se comportar para sua sobrevivência no mercado de capital. Conforme Hilferding (1985), essas instituições aproveitaram a evolução do sistema bancário e utilizaram os recursos ociosos remanescentes do processo produtivo, especificamente das empresas, para cumprir seus compromissos futuros, transformando-os em depósitos bancários.

Esses elevados recursos serviram ao sistema bancário como capital para financiar o desenvolvimento industrial. Dessa forma, o setor produtivo passou a ser encarado de maneira diferente pelos bancos. Segundo Louzada (2015), o setor produtivo de parceiro eventual tornou-se essencial para o sistema bancário e vice-versa. Esse processo facilitou a dependência financeira das empresas aos créditos bancários.

De fato, com a expansão do sistema de crédito, o volume de capital de toda empresa limitou-se ao mínimo, uma vez que qualquer necessidade repentina ocorrente exige um aumento dos meios líquidos, requerendo uma operação de crédito cujo fracasso poderia significar a quebra da empresa. É a disponibilidade do capital monetário que dá ao banco sua superioridade em relação às empresas, cujo capital está imobilizado como capital de produção ou de mercadorias (HILFERDING, 1985, p.97).

O poder de possuir e/ou controlar o capital monetário garante aos bancos uma superioridade perante as demais instituições empresariais, cujo capital está em forma de mercadorias ou de capital de produção. Com a criação das Sociedades Anônimas (SAs), em que o acionista “fundador” lança ações de sua empresa no mercado de valores e/ou

bolsa de valores com o intuito auferir recursos de outros investidores (também chamados de capitalistas monetários), as empresas conseguem alavancar dinheiro com menor custo; ao passo que, ao final de determinado período, repassam aos investidores parte do lucro, por meio do pagamento de dividendos, com juros maiores que os oferecidos pelos bancos. Nesse processo, nem sempre esses investidores são pessoas físicas, muitos são representantes de fundos de pensão, representantes de outras empresas e também banqueiros.

Destarte, os bancos que se limitavam a fazer uso dos capitais a eles confiados para financiar as empresas viram uma oportunidade no mercado de ações, iniciando um processo de compra, chegando a conseguir controlar essas empresas, gerir as tomadas de decisão, com redução do risco de quebra, além de auferir receita intermitente sobre o capital monetário, por meio de dividendos. Ao menor sinal de fragilidade, podiam recuperar o capital investido por intermédio da venda de ações, conforme ressalta Hilferding (1985, p. 124).

[...] com a sociedade anônima [...], o levantamento do capital não significa para o banco nada mais do que adiantá-lo, parcelá-lo em cotas de participação [ações] e reaver o capital pela venda dessas cotas, ou seja, significa fazer um simples negócio monetário do tipo D – D’.

Hilferding (1985) afirma que a formação do lucro dos bancos se dá por meio de aplicação do capital bancário em operações de tesouraria e também como mediador de depósitos e empréstimos. É a diferença entre os juros recebidos dos devedores e o juro pago aos credores. Segundo o autor,

[...] como mediador do crédito, o banco trabalha com todo capital próprio e alheio que dispõe. Seu lucro consiste no juro pelo capital emprestado; seu lucro líquido – depois da dedução das despesas – consiste na diferença entre os juros que lhes são pagos e os que, por sua vez, paga pelos depósitos. Por conseguinte, esse não é lucro no sentido categórico, e seu nível não é dado pela taxa média de lucro. É oriundo do lucro, do mesmo modo que o lucro de outros capitalistas monetários. A posição mediadora do banco na circulação do crédito permite-lhe ganhar não somente como capital próprio, como qualquer outro capitalista monetário, mas também com o de seus credores, a quem paga juro mais baixo do que cobra de seus devedores. Esse juro é apenas uma parte ou uma dedução do lucro médio de nível socialmente já dado. Todavia, esse lucro não entra, de modo algum, na determinação da taxa

média de lucro como lucro do capital do comerciante e do capital monetário (HILFERDING, 1985, p.170).

O sistema bancário se estruturou intensamente relacionado ao desenvolvimento do sistema capitalista, apresentando um mimetismo bastante ágil. Os bancos, no processo de produção e reprodução do capital, ocupam um espaço considerável. Não obstante, conforme relatado anteriormente, o setor financeiro não é o responsável pela produção da riqueza, que, de um modo geral, é gerada pelo setor produtivo (LOUZADA, 2015).

Cabe enfatizar, com base em análises de autores que discutem o sistema financeiro e sua atuação no mercado globalizado, que, de fato, há uma dependência real que caracteriza a relação existente entre a atividade industrial e os bancos, em sua maioria, regida pelo surgimento das SAs, como apontado por Sabadini (2015, p. 75).

Os bancos, na qualidade de credores, controlam o dinheiro de crédito do sistema capitalista. [...] indicam a transformação do capital bancário em capital produtivo. Ou seja, a relação de financiamento acontece diretamente dos bancos para a empresa e, em seguida, o controle monetário pelas instituições bancárias lhe dá direito sobre a propriedade das ações, configurando uma nova relação que substitui a posse dos ativos fixos da planta industrial. A associação entre as sociedades anônimas e o movimento de compra e venda dos títulos de propriedade (ações) nas bolsas de valores fornece a base para se entender a expansão das grandes empresas, bem como suas fusões e aquisições.

O sistema financeiro, ao adquirir ações na bolsa de valores, passa a controlar as diretrizes do sistema produtivo, ou seja, os bancos emprestam recursos para as indústrias por meio de várias linhas de crédito. Sendo assim, tornam-se credores, compram ações dessas empresas na bolsa, ampliam, dessa forma, o controle sobre elas. As indústrias, ao receber os recursos oriundos da venda de papéis na bolsa, direcionam uma parte para investir na produção e outra para arcar com seus compromissos com os seus credores. Destarte, os bancos emprestam recursos por meio de linhas de crédito, compram ações dos seus devedores, recebem recursos destes oriundos das vendas de ações.

Sabadini (2015, p. 76) destaca que “a associação e a dependência da indústria em relação aos bancos tornam-se centrais, transformando radicalmente a propriedade capitalista pela emergência da sociedade por ações e pela extinção da livre-concorrência”. Um outro processo pode ser observado. Conforme aponta Louzada (2015, p. 60), “na qualidade de grandes acionistas, os bancos se infiltraram na gestão de diversas empresas, através da indicação de representantes em estruturas administrativas como ‘conselhos fiscais’. Fiscalizam a gestão do crédito bancário utilizado pelas empresas”.

Esse processo traz impactos importantes nos sistemas bancários ao redor mundo. No Brasil, não é diferente. Tratarei desse ponto na sequência.

1.2 – Os Bancos e a financeirização no Brasil

No contexto de financeirização de capital, os bancos, com o objetivo de maximização do mais-valor, atuam no mercado especulativo. Os investimentos no país, com intuito de impulsionar a geração de empregos para a população por meio de linhas de crédito voltadas aos pequenos e médios produtores, comerciantes, empresários, entre outros, colocam-se em segundo plano.

Dowbor (2018) alerta sobre essa mudança de estratégia implementada pelos bancos, não só no Brasil, mas também em nível mundial. Os banqueiros investem na instabilidade geral para alcançar elevados lucros. Dessa forma, havendo o caos, todo sistema fica refém do sistema financeiro, fragilizando os Estados e principalmente a classe trabalhadora.

E uma vez que se percebe o funcionamento, não há como não se dar conta do quanto é disfuncional um sistema que vive da instabilidade geral e do dreno dos recursos da economia real para a área especulativa. Trata-se de um sistema que, ao mesmo tempo, provoca a instabilidade econômica geral e se dota de instrumentos políticos de controle que impedem qualquer forma séria de regulação (DOWBOR, 2018, p. 78).

Ao analisar a realidade brasileira, mais especificamente após a chamada Era Vargas, a partir de 1930, Dowbor (2018) aponta que foram criadas as condições para colocar em prática as transformações econômicas, políticas e sociais de modernização do mercado produtivo. No entanto tais mudanças não garantiram uma liberdade com relação aos desejos dos países de capitalismo central, o que ocorreu foi um rearranjo do projeto sociopolítico que reinseriu o país na subordinação da economia pós-guerra.

Ao longo da história, outro marco importante coloca-se no período autocrático burguês. Conforme Batista e Moraes (2012, p. 142), “através de sucessivas políticas monetárias e planos de estabilização ocorridos desde o golpe militar de 1964, um modelo de sistema financeiro oligopolizado, privatizado e internacionalizado vem sendo paulatinamente instaurado e reforçado no país”, resultando em propostas originárias na década de 60 que refletiram na década de 1990 no sistema financeiro nacional.

Nesse intervalo, um período importante é a década de 1980. A implantação e a ampliação da reestruturação produtiva trazem consigo a privatização de estatais (bancos, metalúrgicas, mineradoras), com um fortalecimento da iniciativa privada (capital privado, industrial e financeiro). Conforme Batista e Moraes (2012), esse processo foi uma tentativa de acabar com as dificuldades de valorização da esfera produtiva, utilizando-se de políticas liberais e de desregulamentação das economias para atingir tal objetivo.

A financeirização capitalista também fez emergir grandes investidores institucionais e organização não bancárias, já que os efeitos das políticas de desregulamentação econômica foram desestabilizadores para os sistemas financeiros e bancários nacionais, o que ocasionou uma mudança na função dos bancos, que passaram a atuar no mercado de capitais com atividades especulativas ao mesmo tempo em que diversificavam seus serviços e produtos (BATISTA; MORAES, 2012, p. 141).

A reestruturação produtiva foi rapidamente absorvida pelo sistema financeiro nacional e contribuiu para a aceleração das transformações dos bancos. As fusões, privatizações, liberalização, desregulamentação serviram de pilares dessa reestruturação, subordinando todo o sistema à dinâmica mundializada do capitalismo.

No que tange ao sistema capitalista, na chamada “década perdida”⁴, houve profundas mudanças. O período se destacou também por inflação elevada, que provocou expressivos lucros dos bancos, também conhecidos como floats⁵, processo que consistia em utilizar os recursos dos clientes (sem movimentação) para emprestar a juros elevados e/ou aplicar em fundos que geravam lucros aos bancos.

Segundo Batista e Moraes (2012, p.143), “o contexto econômico nacional era de instabilidade monetária e as atividades bancárias se concentravam na valorização do capital-dinheiro na esfera financeira”. Esse processo ampliou o distanciamento do

⁴ A década de 1980 passa a ser conhecida como a “década perdida”, contudo essa denominação se refere ao ponto de vista do capital, uma vez que, da perspectiva do trabalho, houve ganhos consideráveis. Embora tenha sido uma década de inflação galopante e de desemprego, nesse período, foi aprovada e promulgada a Constituição de 1988, que conseguiu estancar grande parte do autoritarismo, fortaleceu a democracia e os direitos sociais, no que tange a saúde, seguridade social e educação, tudo fruto da luta da classe trabalhadora que se organizou nos sindicatos e movimentos sociais. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2759:catid=28/ Acesso em 19 jul 2020.

⁵ Floating é a receita obtida pelo banco a partir da aplicação dos capitais que permanecem nas contas dos clientes sem movimentação e remuneração.

objetivo original dos bancos, que passaram a atuar no mercado especulativo em detrimento do papel de intermediadores entre esfera produtiva e circulação.

Todos esses “ajustes”, que foram implementados com maior rapidez após a abertura do mercado brasileiro pelo então presidente Fernando Collor de Melo (1990-1992), tiveram continuidade com seu sucessor, Itamar Franco, e foram intensificados por Fernando Henrique Cardoso (1995-2003), com a implantação do Plano Real por meio dos programas de qualidade total, remuneração indireta com a Participação nos Lucros e Resultados. Essas medidas reduziram os custos operacionais alicerçados pela intensificação tecnológica. Antunes (2013) aponta essas mudanças.

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 trabalho, bem como da ampliação do trabalho em equipe, acarretaram um significativo aumento da produtividade do capital financeiro (ANTUNES, 2013, p. 20).

Esse processo se adensou, houve uma expansão da financeirização capitalista na década de 1990, com a implantação de políticas de liberalização monetária e abertura comercial desenvolvidas pelo chamado Consenso de Washington⁶, entre as quais, as privatizações. Decorrentes de tais políticas, podem-se citar a desregulamentação das leis trabalhistas, elevação da concentração de renda, ampliação da miséria e o aumento do trabalho precarizado com a terceirização das atividades meio.

Segundo Druck (1999, p. 33),

[...] os planos de ajuste econômico definidos pelo Consenso de Washington já foram aplicados em mais de 60 países. Em todos os casos, são monitorados pelo [Fundo Monetário Internacional] FMI e pelo [Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento] BIRD, embora variando de acordo com a realidade de cada país, quanto aos agentes executores.

⁶ Na capital dos Estados Unidos da América, funcionários do governo norte-americano e dos organismos financeiros internacionais como Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Mundial e Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) se reuniram em novembro de 1989, com o objetivo de avaliar estratégias para implantar reformas econômicas nos países latino-americanos de cunho neoliberal. Ao final, denominaram essas estratégias como Consenso de Washington.

Druck (1999) enfatiza que, de acordo com um relatório da OIT de 1996, cerca de 30% da população mundial estavam em situação de subemprego e/ou desempregados. Sendo assim, pode-se inferir que o Consenso de Washington foi primordial para a concentração de renda e o aumento da pauperização da classe trabalhadora mundial.

Embora havendo variações entre as realidades em cada país, há pontos em comum, para a autora. No Brasil, a resultante da aplicação do Consenso de Washington foi o crescimento do desemprego, a recessão intensa e redução drástica da massa salarial, impactando as condições de vida e de sobrevivência dos trabalhadores, elevando a exclusão social e, por outro lado, a concentração das riquezas.

Dessa maneira, o sistema capitalista aposta não apenas grandes volumes em dinheiro, mas coloca também em risco países inteiros, que podem falir como uma empresa e/ou um negócio qualquer.

É nesse cenário que as sociedades nacionais vivem numa permanente situação de riscos e de incertezas e, quanto mais internacionalizadas e mundializadas são as empresas e os grandes negócios e investimentos, maiores são os riscos e vulnerabilidade dos países mais fracos e periféricos (DRUCK, 2002, p. 218).

No Brasil, com a viabilização dos programas neoliberais derivados das orientações do Consenso de Washington, buscou-se a “estabilização monetária” e conseqüentemente o sistema financeiro nacional se desregulamentou. Um dos responsáveis pela intensificação desse processo foi Fernando Henrique Cardoso (FHC), com a implantação do Plano Real em 1993.

A novidade econômica do plano de estabilização monetária (a “âncora cambial” – que supunha um constante e consistente fluxo de investimentos externos) escorava, na verdade, em condições políticas. O Plano Real foi diverso dos precedentes porque introduzia as políticas de ajuste do BIRD e do FMI, tendo como eixo as privatizações. Foram exigidas por esses organismos internacionais várias reformas: a do Estado, a da Previdência, a universitária, a quebra de monopólio estatal em setores estratégicos (petróleo), a flexibilização dos direitos trabalhistas (COGGIOLA, 2019, p. 23).

Coggiola (2019) salienta que a criação do Real garantiu o privilégio monetário, deixando no esquecimento a distribuição de renda, a reforma agrária, investimentos estruturais e geração de empregos formais. Enfatiza ainda o caráter artificial dado à valorização da moeda perante o dólar, processo que desestabilizou o setor produtivo

brasileiro, que foi gradativamente substituído pelo internacional. Importar produtos ficou mais atrativo, tendo ocasionado um déficit comercial de 24,7 bilhões de dólares.

O país perdeu a capacidade de gerar divisas em moeda estrangeira, o endividamento durante o governo FHC foi categoricamente pior que o da década de 1970. Segundo Coggiola (2019), como medida para tentar sanar esse déficit o governo elevou os juros incontáveis vezes superior à taxa internacional, atraindo um expressivo fluxo de capitais especulativos estrangeiros, sendo sua base de implantação o excedente de capital-dinheiro na economia mundial.

No primeiro governo de FHC, como aponta Coggiola (2019), foram aprovadas as chamadas reformas constitucionais da ordem econômica. Como resultante da reforma, ocorreu a quebra dos monopólios estatais, da igualdade de tratamento entre empresas nacionais e estrangeiras e a desregulamentação de atividades até então consideradas estratégicas, como exemplo a exploração e extração dos minerais em subsolo. A Petrobras, depois de muitos anos, passou a ter concorrentes no Brasil, quando FHC garantiu, em 1997, a atuação de indústrias petrolíferas estrangeiras em solo brasileiro. Os impactos da abertura de mercado nacional durante a era FHC foram bastante significativos em vários setores, como da produção, prestação de serviços e, em especial, do setor financeiro nacional, mais especificamente os bancos.

Quanto aos bancos públicos estaduais que procuravam cumprir um papel de desenvolvimento social dos estados aos quais pertenciam (embora não como prioridade), em sua maioria, passaram por processo de fusão, declararam falência e/ou foram privatizados, além de alterarem seus planos de negócios. Jinkings (2006, p. 48) traduz esse novo perfil das instituições financeiras: “[...] implica uma redefinição do perfil operacional das instituições bancárias, que se volta para os mercados de capital, desenvolvendo atividades puramente especulativas [...] utilizando novos instrumentos financeiros”.

Com a mudança da cultura organizacional, os bancos públicos que possuíam uma visão voltada ao desenvolvimento econômico e social, segundo Druck (2020), transformaram-se em bancos comerciais, em que as pressões em manterem a competitividade do mercado são encaradas como prioridade. Destarte, a venda de produtos e serviços aos clientes, a intermediação de aplicações financeiras, o

investimento no mercado especulativo e a busca de trabalhadores especializados para tal função começam a pautar sua atuação.

1.3 – O trabalho nos bancos brasileiros em contexto de financeirização

O interesse de pesquisadores e acadêmicos no estudo do trabalho nos bancos brasileiros correlacionado ao processo de financeirização do capital é recorrente. Um dos motivos é compreender como o sistema financeiro vem admitindo a reestruturação produtiva nos processos de trabalhos com tanta rapidez com o objetivo de fortalecer os processos que auferem rentabilidade aparentemente afastada do processo oriundo do setor produtivo direto.

Um marco para esses estudos é a década de 1980, quando se iniciaram mudanças nos padrões de produção sob a égide da reestruturação produtiva. Houve uma intensificação dos padrões de produção baseados no uso da automação e outras estratégias de diminuição dos custos do processo de trabalho. Nos bancos, entretanto, isso ocorreu a partir da década de 1990, iniciando-se com o processo de terceirização do trabalho nas áreas de limpeza, transporte de valores, serviços de retaguarda bancária, compensação de cheques; todas consideradas atividades-meio. Como resultante houve a precarização das relações de trabalho e a fragilização da organização dos trabalhadores, conforme apontam Coimbra; Pereira; Rangel (2014).

A partir desse cenário, a categoria bancária foi reduzida para pouco mais de 500 mil trabalhadores em 2014, dados apurados no relatório da Febraban e também noticiado pelo *site* UOL (2014). Ao apresentar esse relatório, a Febraban anuncia em tom comemorativo o crescimento do número de trabalhadores bancários ao comparar com o ano de 2004, quando o total de trabalhadores bancários era de 390 mil. Essa redução do número de bancários se deu por meio da fusão ou incorporação de bancos, da privatização, da terceirização, em que foram implementados planos de demissões voluntárias e o fechamento de diversos postos de trabalho. De modo que, nessa década de 2004 – 2014, na verdade, 110 mil postos de trabalho bancário foram perdidos, não sendo algo a ser comemorado.

No entanto, segundo dados subtraídos da Febraban (2018), em seu último relatório anual, de 2018, a categoria bancária está totalizada em aproximadamente 460 mil trabalhadores, sendo 51% homens e 49% mulheres. Isso demonstra que, em apenas sete anos, 40 mil bancários perderam o emprego.

A reestruturação produtiva nos bancos se baseou em três pilares: introdução massiva e contínua das tecnologias de informação e de atendimento; eliminação via terceirização das atividades de retaguarda do processo de trabalho e mudança no foco do negócio bancário – da prestação de serviços indiferenciados para a “venda” de produtos e serviços cada vez mais customizados. De fato, na década de 1980, o volume de numerário e de cheques em circulação era elevado e não havia cartões magnéticos, a maioria das tarefas era realizada manualmente e dependiam da intervenção de um ou mais trabalhadores. Com a reestruturação produtiva e o avanço da tecnologia, o perfil da categoria foi se alterando.

Segundo Jinkings (2006, p. 190), “nos locais de trabalho, um processo de reorganização produtiva altera de maneira drástica as relações laborais e implica precarização do emprego e intensificação do trabalho para amplos contingentes de assalariados bancários”. Alterando o perfil da categoria bancária, os bancos passaram a contratar trabalhadores com mais qualificação profissional. Conforme dados da Febraban (2018), 80% da categoria bancária possuía curso superior na data de realização de levantamento feito pela organização. Passou-se a contratar trabalhadores que pudessem desenvolver características de polivalência, adaptados aos “desafios” do mercado, completamente adeptos ao mimetismo profissional. Conforme apontado pela CNB (1993, p. 31-32), “a polivalência e a intensificação do trabalho estão relacionadas com a dificuldade de se desligarem dos problemas quando retornam à própria casa. Queixam-se do sono invadido por problemas não resolvidos no trabalho”.

Ainda na década de 1990, um bancário com posto de trabalho no caixa tinha a preocupação em fazer autenticações de maneira ágil, conferir os saldos dos clientes e efetuar depósitos, com o intuito de reduzir as longas filas de clientes. No entanto, passado período de implantação de estratégias de reestruturação produtiva, houve uma redução drástica de bancários com a função de caixa e os poucos trabalhadores com essa função, além da autenticação, ainda têm a atribuição de venda de produtos e serviços, assessoria

especializada aos clientes, com o objetivo de ampliar a carteira de aplicações financeiras das empresas bancárias onde trabalham.

Atualmente, para exercer o trabalho de assessoria financeira, o bancário é obrigado a possuir uma certificação profissional, CPA10⁷ e CPA20⁸, uma vez que, sem a mesma, sua carreira profissional pode ser prejudicada, chegando a não conseguir promoção dentro das agências ou departamentos.

Com as mudanças estruturais no sistema financeiro, o bancário que atua como caixa está ameaçado de perder seu emprego, uma vez que, a cada dia, as agências bancárias reduzem significativamente o número desses trabalhadores, utilizando-se caixas automáticos em que os clientes fazem por si mesmo inúmeras transações e serviços.

Difunde-se amplamente o discurso da qualificação profissional como condição de manutenção do posto de trabalho. Entretanto, observa-se que determinados grupos de trabalhadores, ainda que com a qualificação exigida, continuaram segregados dos postos de trabalho. Não se alterou, expressivamente, a forma como as chamadas “minorias”, os negros, as mulheres e o público LGBTQIA+, que continuaram enfrentando enormes dificuldades para conseguir promoção profissional, ainda que possuam maior capacitação técnica. Essa parcela da sociedade é preterida no momento de escolha para ocupar cargos de maior responsabilidade e salários.

O discurso voltado à qualificação e ampliação da formação e capacitação dos trabalhadores, dentro do objetivo de incrementar a modernização durante a reestruturação produtiva, não se refletiu em mudanças tão significativas quanto seria de esperar no que diz respeito às histórias de discriminações de gênero e etnia. Essas discriminações

⁷ A CPA-10 é destinada aos profissionais que atuam na distribuição de produtos de investimento em agências bancárias ou plataformas de atendimento. Destina-se a profissionais que trabalham em instituições que seguem o Código de Certificação da Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (Anbima), profissionais que trabalham em instituições financeiras em geral, mesmo aquelas que não aderiram ao código, estudantes e profissionais de autarquias ou órgãos públicos. Disponível em: https://www.anbima.com.br/pt_br/educar/certificacoes/cpa-10.htm. Acesso em: 19 jun. 2020.

⁸ A CPA-20 é destinada aos profissionais que atuam na distribuição de produtos de investimento para clientes dos segmentos varejo alta renda, *private*, *corporate* e investidores institucionais em agências bancárias ou em plataformas de atendimento. Ao obter a CPA-20, o profissional pode, automaticamente, exercer as atividades abrangidas pela CPA-10. Disponível em: https://www.anbima.com.br/pt_br/educar/certificacoes/cpa-20.htm. Acesso em: 18 jun. 2020.

persistiram e, por conseguinte, em grande parte das situações concretas de trabalho continuaram dando margem à desqualificação (SELIGMANN-SILVA, 2012, p.229).

Segundo Seligmann-Silva (2012), estudos realizados em nível mundial indicam que a reestruturação produtiva não foi capaz de qualificar e valorizar o trabalho feminino. Em algumas empresas, essa melhoria aconteceu timidamente, mas, em outras, as mulheres, os negros e LGBTQIA+ continuam não ocupando posições de mando; a exploração do trabalho permanece. Seligmann-Silva (2012, p.228) destaca que

[...] os preconceitos raciais ou de outro tipo podem ser, da mesma forma, favorecedores de desqualificação, fazendo, por exemplo, com que as tarefas do chamado “trabalho sujo” sejam atribuídas às pessoas discriminadas, que, por outro lado, também recebem menores salários.

Essa situação de discriminação também é comum nas agências e departamentos bancários, embora ocorra de forma velada. Os negros, as mulheres, ainda que tenham qualificação profissional maior ou idêntica aos demais, são deixados à margem. Em pesquisa realizada pela Contraf/CUT (2017), verificou-se que, em alguns casos, mulheres que exerciam a mesma função de homens brancos recebiam até 25% menos que estes. Quanto às mulheres negras no sistema financeiro, seu número é infinitamente menor. Apenas 3% da categoria bancária se autodeclararam pretos ou pardos. Ao se comparar esse percentual com o de 54% da população brasileira que se autodeclararam pretos ou pardos, conclui-se que o ramo financeiro brasileiro é preconceituoso e sectário.

No entanto, observam-se muitos pretos e pardos trabalhando nas agências, mas em serviços menos prestigiados e de menor remuneração salarial, quase sempre como trabalhadores terceirizados, atuando na manutenção, serviços gerais e segurança. É perceptível que raramente se encontram gerentes de pele preta e muito menos do sexo feminino. A Contraf/CUT (2019) lançou uma campanha para incentivar a diversidade no sistema financeiro. Nesse material, ela enfatizou a importância de contratar mais homens e mulheres pretas para trabalharem nos bancos como bancários.

Essa situação de discriminação também pode ser um fator a contribuir para o adoecimento de muitos bancários e dos trabalhadores em geral, uma vez que, por mais de façam cursos, capacitem-se, não obtêm êxito no mercado de trabalho, o que pode

ocasionar desmotivação e frustrações irreparáveis que, com o passar dos anos, desencadeiam distúrbios psíquicos.

Conforme Seligmann-Silva (2012, p. 231), “a frustração, o rebaixamento da autoestima e muitas vezes as autoacusações pela precariedade em que se encontra, podem levar o trabalhador explorado à revolta, ao desespero ou à procura de compensação em bebidas alcoólicas ou drogas euforizantes”.

1.3.1. O Lugar da gestão e do uso de tecnologia nas condições de trabalho dos bancários

Tomando como ponto de partida a reestruturação produtiva, aqui referenciada, há que se destacar a gestão das organizações e as estratégias tecnológicas como aspectos fundamentais a serem considerados na análise das condições de trabalho que impactam a saúde dos trabalhadores. A título de ilustração, cabe citar que algumas instituições bancárias inauguram agências com o quadro de trabalhadores composto somente pela função de gerente. Nessa condição, em Juiz de Fora, o Banco Mercantil do Brasil possui três agências bancárias. A agência mais antiga conta com três trabalhadores na função de caixa e as demais são compostas por gerentes, supervisores e escriturários para atenderem os clientes. No Banco do Brasil e na Caixa Econômica Federal, esse cenário é similar. Há uma política muito robusta para direcionar os clientes para os prestadores de serviços como Banco Postal, lotéricas e Caixa Aqui, uma vez que intencionam direcionar os trabalhadores que atendem nas agências para realizar negócios por *telemarketing*, visitas aos clientes potenciais ou realizar cobranças aos inadimplentes.

Essas mudanças na forma de gestão do trabalho, realizadas pela adoção de novos organogramas dos bancos, têm por base uma compreensão de gestão. Braga (2017) enfatiza que ocorreu um achatamento dos níveis hierárquicos, a chamada “horizontalização” das empresas com conseqüente redução dos custos. Acresce-se a ampliação da jornada de trabalho dos bancários, bem como a imposição de mais responsabilidade e de alcance de metas. Braga (2017) define:

[...] “horizontalização” das empresas, isto é, o achatamento dos níveis hierárquicos com acúmulo de poder nas poucas chefias restantes, a administração por metas que individualizou a responsabilidade pelo cumprimento de projetos e a terceirização empresarial que aprofundou

o nível de subordinação do trabalhador devido à escassez dos direitos trabalhistas (BRAGA, 2017, p. 132).

Uma matéria publicada no *site* da Contraf/CUT (2019) afirma essa alteração nas estruturas do setor financeiro, mais especificamente em seu organograma, tornando-o ainda mais horizontal, reduzindo os níveis hierárquicos, alterando a função dos trabalhadores. Nesse artigo da confederação dos bancários, é mencionada a alteração que o Banco Santander adotou, acabando com as funções de escriturário, caixa, supervisor, gerente administrativo e gerente geral. A partir daí, todos os profissionais são gerentes de negócios e serviços, podendo atuar em todas as áreas da agência, desde atendimento nas salas de autoatendimentos (função normalmente atribuída aos escriturários e estagiários) até a gestão de carteiras de clientes.

Os “avanços tecnológicos” influenciaram também o processo de gestão de pessoas nos departamentos e agências bancárias. Muitos trabalhadores desse setor já não mais se reportam a uma pessoa onde trabalham. Os organogramas institucionais, em alguns casos, submetem os trabalhadores a se subordinarem a outros profissionais que trabalham nas centrais ou matrizes, distantes das agências. Dessa forma, a relação de trabalho também se objetiva de forma distante, fria. O trabalhador é avaliado pela sua *performance*, não se leva em conta a situação do local de trabalho, a saúde do trabalhador, seus problemas, entre outras questões. Segundo Mendonça e Varvakis (2018), em um estudo de caso realizado com bancários de uma instituição, a tecnologia de fato tem auxiliado as tomadas de decisões nas agências bancárias.

A pesquisa abordou aspectos relacionados a um Sistema de Informação Gerencial desenvolvido para apoio à tomada de decisão dos gestores. O sistema em questão foi lançado em 2012 pela diretoria de Gestão de Pessoas da instituição bancária e tem por objetivo oferecer informações gerenciais por meio de relatórios, gráficos e séries históricas de indicadores de gestão de pessoas. Pelo sistema é possível acompanhar os dados e informações relacionados à agência, com auxílio de gráficos e indicadores, identificando oportunidades para o aprimoramento dos processos de gestão de pessoas de cada unidade (agência) (MENDONÇA; VARVAKIS, 2018, p. 110).

Como consequência dessa nova relação, as cobranças tornaram-se ainda mais incisivas, ampliando a utilização de métodos muito duros para a entrega das metas estipuladas pelos bancos, podendo ser, inclusive, caracterizados como assédio moral, uma vez que essas cobranças começaram a ocorrer de maneira contínua, intempestiva, individualizada e/ou coletiva. Há, comumente, exposição dos trabalhadores que não conseguem responder adequadamente às solicitações e destaque daqueles que as atendem

segundo determinado padrão. Isso resulta em aumento da insatisfação com o trabalho, conflitos entre os trabalhadores e adoecimento mental.

Esse processo de cobrança atingiu um nível de resultados que passou a ser considerado como bandeira das instituições, principalmente as instituições financeiras. Até a década de 2000, as metas eram estipuladas pelo local de trabalho dividida entre todos os trabalhadores. Na atualidade, as metas são individualizadas, ampliando a competição entre os trabalhadores e as cobranças entre eles também. Em uma pesquisa realizada por Coimbra (2014, p. 69-70), há relatos de bancários entrevistados que ilustram esse quadro:

Você tem a meta. Aí você morre de cumprir a meta, aí você cumpriu a meta, só que a Maria lá do comecinho deixou de entregar um produto. Aí acabou. É tudo interligado. Todos são interligados, deixou de fazer uma coisa, não ganha nada (Participante 5).

Os que se destacam são premiados e servem como exemplo para os demais bancários. Quanto aos bancários que não conseguem cumprir suas metas, eles também são destacados, mas como exemplos de mau comportamento ou de incapacidade de manter o foco no trabalho. São expostos a situações constrangedoras e normalmente perdem suas funções, são transferidos de área ou local de trabalho. Segundo Bruno (2011, p. 26), “nesse ambiente de competição desenfreada, autoritarismo, desvalorização profissional e insegurança, proliferam as práticas caracterizadas como assédio moral. As vítimas, em geral, são os trabalhadores que não conseguem atingir as metas abusivas”.

Esse tipo de gestão nos bancos exalta o “vencedor” e culpabiliza o “perdedor”, visando aos interesses dessas instituições, públicas ou privadas, apesar de não expressarem categoricamente em seus planos estratégicos tais comportamentos de pressão sobre os trabalhadores. Também não pune os gestores que praticam rotineiramente o assédio moral. Infelizmente essa postura é característica típica do sistema financeiro e do profissional de mercado, em que só o melhor é reconhecido.

O sujeito que trabalha contribui com a empresa e com a sociedade na espera de uma retribuição simbólica na forma de reconhecimento. Essa retribuição moral ou simbólica se ampara essencialmente em avaliações qualitativas do trabalho, que se apoiam: por um lado, na utilidade econômica, técnica ou social da contribuição a partir de julgamentos formulados essencialmente pela hierarquia (julgamento de utilidade); por outro lado, na conformidade do trabalho com relação às regras da arte e da profissão, proferida pelos pares (julgamento de beleza) (DEJOURS; GERNET, 2011, p. 38).

Outra importante alteração na relação de trabalho nas organizações é que a entrega das metas não se restringiu aos trabalhadores das instituições, atingiu também os trabalhadores terceirizados, que serviam como “moeda de troca” para serem admitidos nas empresas como funcionários do quadro e não mais como terceirizados. Isso acontece também com estagiários das instituições financeiras. Com uma formação mais voltada para atender às demandas do mercado de trabalho, muitos são efetivados como bancários após demonstrarem capacidade de venda de produtos e serviços aos clientes dos bancos, além de demonstrarem condições técnicas e psicológicas para lidar com a tecnologia e com as cobranças por resultados, conforme apontam Fagiani e Previtali (2019).

O próprio bancário se penaliza, ele precisa se manter competitivo, adequar-se à lei do mercado, ser múltiplo, polivalente. Todas essas evidências também se fizeram presentes na pesquisa realizada por Coimbra (2015) com bancários de uma instituição privada em Juiz de Fora, no ano de 2015. Observou-se que 70% dos bancários fazem horas extras que são contabilizadas em banco de horas, com intensa cobrança de produtividade, levando a uma realidade de trabalho desgastante.

Tal quadro vivenciado em uma instituição bancária privada, marcada pela concorrência intercapitalista, coloca os seguintes questionamentos: tal situação também ocorre em outras instituições bancárias? Há alguma diferenciação entre a gestão e a organização do processo de trabalho e a repercussão sobre a saúde dos trabalhadores? Tais indagações norteiam este trabalho.

De fato, a adoção de organogramas que diminuem expressivamente os níveis hierárquicos dentro das instituições bancárias, paradoxalmente, submete os trabalhadores a uma gestão verticalizada. Por meio de observação sistemática como dirigente sindical, afirmo que esse processo organizacional está em fase inicial nos bancos públicos. No caso específico do foco deste estudo, também a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil vêm realizando alterações em seu organograma. Diversos setores foram centralizados nas capitais e alguns departamentos que se resumiram em dois escritórios para atender todo o país.

Conforme noticiado pela Contraf/CUT (2019), diversos bancários da Caixa e do Banco do Brasil que exerciam tarefas nesses setores precisaram mudar para outras cidades e/ou perderam a função, o que impactou consideravelmente a renda desses trabalhadores, uma vez que, até mesmo para aqueles que aceitaram mudar de cidade, não lhes foi

oferecido nenhum tipo de auxílio para custear a mudança e tampouco para arcar com o aluguel de sua moradia.

Cabe enfatizar que esse tipo de postura das instituições não impacta somente o trabalhador bancário, mas também toda a sua família, que, de um instante para outro, precisa se adaptar ao novo contexto, no que se refere às condições de moradia, espaços educacionais para filhos e familiares, e a um novo contexto de pressão e ao medo da perda do emprego. Conforme indica Seligmann-Silva (2012, p. 339),

Certamente, todas as modalidades de trabalho que atuem alterando a personalidade repercutem, em consequência, também sobre o relacionamento familiar. [...] o cotidiano doméstico é como que contaminado por certas regras e estereótipos da situação de trabalho, quer nas rotinas, quer na própria linguagem com que o trabalhador passa a se comunicar.

Com essas alterações no organograma, a maioria dos bancos estendeu a carga horária de todos os bancários, de seis para oito horas diárias, inclusive com a possibilidade de trabalho aos sábados (domingos e feriados para agências localizadas em *shoppings* e/ou para atender o público em feiras e eventos), com base nas alterações na legislação trabalhista recentemente aprovada no país. Essa possibilidade de trabalho aos sábados, domingos e feriados ainda não se efetivou, devido à convenção coletiva assinada em 2018/2019 e 2020/2021, que impede que isso se efetive, mas, a partir da próxima convenção, há possibilidade de os bancos funcionarem aos sábados.

Em 2020, na tentativa de reduzir a aglomeração de trabalhadores assistidos pela ajuda emergencial do governo federal garantida durante a pandemia da Covid-19, várias agências da Caixa funcionaram em dias e horários incomuns, inclusive sábados e feriados. Com base em entrevistas realizadas nesta investigação, que serão expostas mais adiante, a diretoria do banco é enfática em afirmar que não obriga o trabalhador a trabalhar aos sábados, feriados e domingos (normalmente de feirões), mas aqueles que rejeitam o convite ficam sujeitos à perda da função.

Segundo notícia publicada pela Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal (FENAE,⁹ 2020), em Pernambuco, quase a metade dos casos

⁹ “A Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal (Fenae) foi fundada em 29 de maio de 1971, durante o 6º Congresso Nacional das Associações de Pessoal, em Curitiba (PR), para

suspeitos de Covid-19 eram de empregados da Caixa Econômica Federal. Apesar disso, a Caixa instituiu uma norma, segundo a Contraf/CUT (2020), que abranda os cuidados estabelecidos para evitar o contágio de seus empregados. Isso demonstra como o bancário está sujeito à contaminação pelo vírus, bem como enfatiza a importância de o movimento sindical continuar lutando em defesa da classe trabalhadora e significa ainda a minimização pela gestão da Caixa Econômica Federal dos riscos a que estão expostos os bancários e a população. Além disso, tal norma vai de encontro às recomendações da Organização Mundial da Saúde no que tange aos cuidados para evitar o contágio da doença.

Conforme notícia publicada no *site* da Contraf/CUT (2020), aproximadamente 250 mil bancários estão em *Home Office* por serem considerados grupo de risco para a doença e/ou por residirem com pessoas que estejam enquadradas nesse grupo.

“Isto é fruto da estratégia do Comando Nacional dos Bancários, que abriu negociação logo no início da crise e manteve um canal de diálogo permanente, para avançar nas medidas na mesma relação que a doença avança”, afirmou Vinicius Assumpção Silva, vice-presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf/CUT). O comitê de crise, que está funcionando desde o dia 16 de março, é uma vitória da categoria, pois permite solucionar diversos casos específicos dos bancos (CONTRAF/CUT, 2020).

Outro aspecto importante da gestão no sistema bancário, também característico da reestruturação produtiva, é a adoção de estratégias de terceirização da força de trabalho. Terceirizar a força de trabalho, conforme apontado por Druck (2017), é precarizar as relações sociais do trabalho no país, apresentando piores condições salariais, de estrutura e maiores índices de acidentes de trabalho. Sendo assim, a terceirização

[...] contribui decisivamente para aumentar a heterogeneidade e fragmentação da classe trabalhadora e para a pulverização dos sindicatos; e está no centro da disputa do patronato com o Estado regulador, buscando anular a ação das instituições do direito do trabalho

dar maior integração e unidade ao movimento associativo dos empregados da Caixa” (FENAE, 2020. Disponível em: <https://www.fenae.org.br/portal/fenae-portal/a-fenae/>. Acesso em: 15 jul. 2020. Os empregados da Caixa eram considerados economiários. Dessa forma, suas negociações não tinham vínculo com a categoria bancária, motivo pelo qual a Fenae atuava como representante de classe desses trabalhadores.

e do seu papel protetivo dos trabalhadores na relação capital-trabalho (DRUCK, 2017, p. 61).

Dessa forma, terceirizar é uma estratégia econômica por meio da qual um terceiro presta serviços ou produz bens para uma empresa que o contrata, segundo Barra (1997). Druck (2017) revela que a terceirização vem sendo gestada desde a década de 1960. Porém, sua intensificação é iniciada no Brasil a partir da década de 1980, com a reestruturação produtiva e a aprovação da Constituição Brasileira, com os programas de privatização de empresas e de serviços públicos implementados nos anos 1990 e a reforma do Estado iniciada em 1995, através do Plano Diretor de Reforma do Aparelho de Estado.

Para a autora, a terceirização sintetiza e incorpora todas as dimensões da precarização social do trabalho, trazendo em sua gênese as questões de exclusão do mercado de trabalho que recaem diretamente no trabalhador. Ao empregar um trabalhador terceirizado, a empresa contratante deixa de se preocupar com a vida do prestador de serviço. Brasil (2009) afirma em um estudo realizado no Poder Judiciário Federal que o trabalhador terceirizado é considerado como uma peça de reposição e, ao menor sinal de problemas nas condições físicas, psíquicas e/ou técnicas para realização do trabalho, é substituído no outro dia por um que atenda ao perfil considerado ideal pela contratante.

Segundo Coutinho (2017), o trabalhador terceirizado está mais exposto aos acidentes de trabalho, porém há uma subnotificação dessas ocorrências, embora, em alguns setores, como construção civil, petroleiro e eletricitário, se tenha mais conhecimento sobre tais acidentes, dado o elevado o número de casos.

É possível afirmar que o setor elétrico brasileiro possui o melhor banco de dados decorrente do cruzamento de informações sobre terceirização com as de acidentalidade do trabalho. Antes de a terceirização se tornar essa forma avassaladora e precarizante da contratação de trabalhadores, a Fundação COGE – à época mantida pelo sistema elétrico predominantemente estatal, sob a denominação de “Comitê de Gestão Empresarial Coge” – já coletava e sistematizava dados sobre a acidentalidade de empregados próprios das estatais do sistema elétrico. Com a privatização e o alargamento da terceirização, a entidade passou a examinar também em suas pesquisas os trabalhadores das empresas subcontratadas (COUTINHO, 2017, p. 164-165).

Para Lacaz (2017), a subnotificação de acidentes de trabalho é de fato uma realidade dos trabalhadores terceirizados e desqualificados.

A análise e conclusão de Débora Malta, diretora do Departamento de Vigilância de Doenças e Agravos Não Transmissíveis e Promoção da Saúde do Ministério da Saúde (MS), que organizou e montou a pesquisa

em parceria com o IBGE, é que os acidentes vitimam os trabalhadores *desqualificados*, pior remunerados, que não têm vínculo formal de trabalho e *são terceirizados*, por isso menos protegidos pela ação sindical. Frise-se que aqui se expressa a relação perversa entre precarização do trabalho e Saúde do Trabalhador, dando visibilidade não somente ao enorme subregistro dos dados do MPS, como apontando algo que em geral não se discute quando se fala do orçamento da Seguridade Social, ou seja, que mais da metade da força de trabalho do país não contribui para o fundo público, o que seguramente rebaixa a arrecadação para o fundo (LACAZ, 2017, p. 274).

Coutinho (2017) apresentou uma pesquisa realizada pelo Comitê de Gestão Empresarial (Coge)¹⁰, em que se demonstrou que o número de acidentes sofridos por trabalhadores terceirizados é muito superior ao dos demais trabalhadores, em face de suas condições degradantes de atuação laboral (falta de treinamento e de equipamentos de proteção individual adequados, alta carga de trabalho e baixa remuneração). Segundo Coutinho (2017), há um expressivo número de trabalhadores terceirizados que são vítimas fatais do acidente de trabalho, as mortes são mais comuns entre os terceirizados, em comparação com os trabalhadores vinculados à empresa principal (de atividade fim).

Em determinado ano, para cada trabalhador próprio morto, seis são as vítimas fatais entre trabalhadores terceirizados do setor elétrico brasileiro. Em outros anos, a perversa relação oscila bastante, indo de número superior a três para quase alcançar a quantia de dezesseis. Somente nos últimos dez anos de apuração, de 2003 a 2012, a média anual corresponde a 6,33 (COUTINHO, 2017, p. 170).

Druck (2017) enfatiza o quanto a terceirização vem degradando o trabalho em todas as suas dimensões, com a retirada de direitos conquistados, péssimas condições de trabalho, salários rebaixados, aumento da carga horária, elevados índices de acidentes, piora nas condições de trabalho, além da fragmentação da classe trabalhadora.

Esse processo, visível tanto no serviço público como no setor privado, apresenta uma resultante que preocupa os estudiosos e lideranças sindicais. Ao tomarem serviços realizados por Organizações Sociais e/ou empresas terceirizadas, as empresas aumentam sua lucratividade e ao mesmo tempo destroem a organização da classe trabalhadora. Elas reduzem suas despesas com pessoal e ainda fragmentam a categoria dos trabalhadores,

¹⁰ Entidade mantida pela Eletrobrás com intuito de realizar pesquisas e análises referentes aos trabalhadores do setor elétrico.

que, ao serem vinculados às mais diferentes organizações, não se reconhecem como trabalhadores que sofrem os efeitos da retirada de direitos.

O marco regulatório inicial da terceirização no Brasil pode ser encontrado na década de 1960. Segundo Druck (2017, p.63),

[...] um marco na regulamentação da terceirização no serviço público é 1967, quando o governo militar implementou uma reforma administrativa do aparelho de Estado, “com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa”, descentralizando suas atividades.

Outro momento importante data de 23 de março de 2017, quando, como aponta Rezende (2018), a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei n. 4.302/1998, alterando os artigos da Lei n. 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário e das relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros. No dia 31 de março de 2017, o projeto foi sancionado pelo então presidente Michel Temer, transformando-o na Lei n. 13.429/2017.

Na Nota Técnica de n. 175, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) enfatiza que a referida lei adensou instabilidade, insegurança e precarização das condições de trabalho, bem como modificou o mundo do trabalho, ampliando as desigualdades, precarizações do trabalho, rotatividade de trabalhadores, heterogeneidade e hifenização da classe trabalhadora (DIEESE, 2017).

Soares (2019) salienta que, para compreender as condições de trabalho contemporâneo, é pertinente que se saiba como ocorrem as necessidades do sistema capitalista, pois é ele que, de uma maneira em geral, determina e manipula o comportamento dos trabalhadores. Embora a classe trabalhadora ofereça formas de resistência, o mundo do trabalho é alterado. Essas alterações se dão também nas relações sociais estabelecidas pelo capital, principalmente na transformação da natureza pelo trabalho do homem.

Marx (2011) já chamava atenção sobre como as transformações na produção efetivadas pelo capital promovem mudanças nos modos de vida anteriores a ele e trazem as contradições próprias ao modo de produção social da vida.

Portanto, da mesma maneira que a produção baseada no capital cria, por um lado, a indústria universal - isto é, trabalho excedente, trabalho criador de valor -, cria também, por outro lado, um sistema da

exploração universal das qualidades naturais e humanas, um sistema da utilidade universal, do qual a própria ciência aparece como portadora tão perfeita quanto todas as qualidades físicas e espirituais, ao passo que nada aparece elevado-em-si mesmo, legítimo-em-si-mesmo fora desse círculo de produção e trocas sociais. Dessa forma, é só o capital que cria a sociedade burguesa e a apropriação universal da natureza, bem como da própria conexão social pelos membros da sociedade. Daí a grande influência civilizadora do capital; sua produção de um nível de sociedade em comparação com o qual todos os anteriores aparecem somente como desenvolvimentos locais da humanidade e como idolatria da natureza. Só então a natureza torna-se puro objeto para o homem, pura coisa da utilidade; deixa de ser reconhecida como poder em si; e o próprio conhecimento teórico das suas leis autônomas aparece unicamente como ardid para submetê-la às necessidades humanas, seja como objeto do consumo, seja como meio da produção. O capital, de acordo com essa sua tendência, move-se para além tanto das fronteiras e dos preconceitos nacionais quanto da divinização da natureza, bem como da satisfação tradicional das necessidades correntes, complacentemente circunscrita a certos limites, e da reprodução do modo de vida anterior. O capital é destrutivo disso tudo e revoluciona constantemente, derruba todas as barreiras que impedem o desenvolvimento e a exploração e a troca das forças naturais e espirituais (MARX, 2011, p. 333).

Dessa forma, o capital contemporâneo vem encontrando maneiras de se sobrepor às resistências dos trabalhadores e do Estado. Seja impondo a terceirização como meio de redução de custos e até mesmo procurando locais em nível mundial onde essas resistências não sejam tão organizadas, de maneira que, ao final, a concentração de riquezas nas mãos da classe dominante continue em ampla expansão. Cabe enfatizar que o capital possui uma facilidade enorme de se flexibilizar perante os desafios a ele impostos. Segundo Antunes,

O mundo do capital vem assistindo a uma forte ampliação de seus mecanismos de funcionamento, incorporando novas formas de geração de trabalho excedente (presentes nos trabalhos terceirizados ou pautados pela informalidade etc.), ao mesmo tempo que expulsa da produção um conjunto significativo de trabalhadores (incluindo jovens qualificados e ultraqualificados, muitos dos quais pós-graduados) que não encontram emprego em seus países (ANTUNES, 2018, p. 30-31).

Flexibilizar, terceirizar, fragmentar a classe trabalhadora continua sendo o artifício contemporâneo do sistema capitalista. No caso do setor bancário, houve uma incorporação muito rápida dos processos de terceirização, embora tenha sofrido a resistência dos trabalhadores e das entidades de representação da categoria bancária. Primeiramente, buscou-se terceirizar as áreas de apoio como, por exemplo, os serviços de vigilância, limpeza e transporte de valores. Posteriormente, a terceirização avançou para

as atividades centrais e/ou atividades-fim, como a digitação, o processamento de dados, a compensação e a microfilmagem de cheques, bem como os trabalhos contábeis (FREITAS, 1999).

As entidades de organização sindical e os representantes dos trabalhadores do sistema financeiro lutam contra a terceirização desde que foi utilizada como uma das estratégias de gestão da força de trabalho (ROCHA, 2014). No entanto, todos se surpreenderam com a aprovação da Lei n. 13.429/2017, que alterou profundamente as atividades realizadas pelos trabalhadores do sistema financeiro e de outras categorias, sendo habilmente incorporada pelos bancos.

Ao ser aprovada a lei, os meios de comunicação existentes garantiram ênfase a essa reestruturação, bem como também foi tema recorrente nas rodas de conversa, nos debates, nas redes sociais e no movimento sindical. A Contraf/CUT, no dia 27 de março de 2017, antes da aprovação da lei, enfatizou seu posicionamento. Na matéria, o coordenador da Comissão de Empregados do Banco do Brasil (COE BB) externou sua preocupação e os retrocessos que a lei da terceirização poderia provocar no mundo do trabalho, mais especificamente para os trabalhadores bancários de bancos públicos, principalmente no que se refere à realização de concursos públicos.

Tanto no Banco do Brasil como na Caixa Econômica Federal, com a intenção dos bancos de reduzir o quadro de trabalhadores, adotam-se planos de demissão voluntária. Esse expediente evita a realização de concursos e aumenta a entrada de terceirizados em setores internos e agências. Além disso, vários setores, como centros de apoio aos negócios, engenharias e até agências, poderão sofrer com a “pejotização¹¹”. E a conta é simples, para cada terceirizado que entra, é um concursado a menos (CONTRAF, 2017).

Nesse sentido, o economista do Dieese Miguel Huerta realçou os perigos da terceirização para a classe trabalhadora, em evento no Sintraf/JF, no dia 18 de maio de 2017. Durante uma roda de conversa com o tema “Os impactos da terceirização no processo de trabalho, organização e saúde dos trabalhadores”, ele advertiu:

¹¹ A denominação “pejotização” tem sido utilizada pela jurisprudência para se referir à contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim, na tentativa de disfarçar eventuais relações de emprego que evidentemente seriam existentes, fomentando a ilegalidade e burlando direitos trabalhistas. Disponível em: <https://katybrianezi.jusbrasil.com.br/artigos/121934275/pejotizacao-voce-sabe-o-que-significa>. Acesso em: 26 jul. 2020.

O que está vindo não é para melhorar, mas para enfraquecer o trabalhador. O empresariado é o interessado e, para nós [trabalhadores], ficam péssimas condições de trabalho e salários inferiores. Só temos a perder! Precisamos nos conscientizar, nos unir e nos fortalecer para não deixar este retrocesso nos atingir.

Os bancários rapidamente sofreram os impactos da lei sobre o processo de trabalho. O SindBancários de Porto Alegre e Região postou em seu *site* uma notícia¹² no dia 7 de abril de 2017, logo após a sanção da Lei de n. 13.429/2017, tratando dos reflexos nocivos oriundos da aprovação dessa lei. Apresentou, então, o caso de um banco que demitiu dez trabalhadores – a maioria com mais de 30 anos de vínculo trabalhista com a instituição e que estavam próximos de adquirir estabilidade pré-aposentadoria – e contratou terceirizados, em menor número, com salários mais baixos e com menos benefícios.

Everton Gimenis, presidente do SindBancários de Porto Alegre e Região, cita a Pesquisa Nacional do Emprego Bancário, demonstrando que, de janeiro a março de 2017, os bancos demitiram 989 trabalhadores do sistema financeiro. Afirmou que, infelizmente, esse quadro já era esperado.

Estava dado isso e os dirigentes sindicais avisaram. Esse projeto da terceirização ia causar desemprego. O conluio entre os banqueiros e o governo ilegítimo do Temer [Michel Temer, à época, presidente da República] só podia dar no que deu. Num fracasso retumbante. Estão gerando desemprego e aprofundando uma crise financeira com repercussões nas vidas de cada um dos trabalhadores deste país (SINDBANCÁRIOS PORTO ALEGRE E REGIÃO, 2017).

A Caixa Econômica Federal, em 3 de agosto daquele mesmo ano, alterou seu regulamento interno, com base na Lei da Terceirização, autorizando um novo tipo de contratação, o bancário temporário. A relação contratual do bancário temporário se efetivaria por meio de licitação de empresa especializada em terceirizar serviços: a função e a remuneração base se equivaleriam às do chamado técnico bancário, mas não haveria vínculo empregatício com a instituição. Nesse documento, foi estabelecido que os contratados não poderiam ter relação parental com atuais empregados da Caixa, concursados ou celetistas e também não poderiam ter relação empregatícia com outras

¹² Já começou! Os banqueiros operam a terceirização que ajudaram a criar e aprovar na Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.sindbancarios.org.br/index.php/ja-comecou-os-banqueiros-operam-terceirizacao-que-ajudaram-criar-e-aprovar-na-camara-dos-deputados/>. Acesso em: 23 mai. 2020.

instituições financeiras (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO, 2017).

Segundo Resende (2019), ao analisar temporalmente as alterações nas relações trabalhistas no sistema financeiro, constata-se que a terceirização tem presença constante, embora tenha se fortalecido mais recentemente. Em minha análise, novas formas de utilizar os processos de terceirização são adotadas, como a apontado por Diniz (2007), que afirma que, comumente, há acordo entre dois bancos, em que um (o correspondente) recebe depósitos e presta serviços em nome do outro (o respondente).

Resende (2019) salienta ainda que, em vários países, esse sistema de cooperação é realizado para permitir que bancos atuem em localidades onde não estão estabelecidos fisicamente, por meio de um correspondente bancário. Um banco pode firmar contrato com outro banco parceiro como correspondente para finalizar uma transação financeira. Esse processo, aliado à evolução tecnológica, tem alterado a definição de correspondente bancário muito rapidamente.

Nos países desenvolvidos, a *performance* dos correspondentes bancários ainda se aproxima do modelo acima referido. Entretanto, em países em desenvolvimento, novas configurações vêm sendo aplicadas, como no Brasil, onde os correspondentes bancários são estabelecimentos contratados por Instituições Financeiras (IF) ou instituições autorizadas pelo [Banco Central do Brasil] BCB, que se tornam habilitados para prestar serviços aos clientes da contratante¹³ (RESENDE, 2019, p. 29).

Cabe enfatizar o papel do Governo Federal para a ampliação desse modelo por meio da criação de normas que facilitaram seu surgimento, com o objetivo de contribuir para o acesso a benefícios sociais e recebimento de aposentadorias e pensões, desde início dos anos 2000. Conforme Diniz (2007), tendo em vista a extensão geográfica do território brasileiro e a existência de desigualdades sociais, foi primordial constituir uma forma que facilitasse o acesso das pessoas aos recursos e a maneira encontrada foram os correspondentes bancários, que se fazem presentes em localidades onde seria inviável financeiramente para os banqueiros o estabelecimento de uma agência bancária.

As normas para regulação dos correspondentes bancários foram sofrendo alterações no decorrer do tempo. Em 2013, a parceria estabelecida nos preceitos do

¹³ Definição de correspondentes pelo Banco Central do Brasil (BCB): os correspondentes são empresas contratadas por instituições financeiras e demais instituições autorizadas pelo Banco Central 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. As próprias instituições financeiras e demais autorizadas a funcionar pelo Banco Central podem ser contratadas como correspondentes.

correspondente bancário foi regulamentada pela Resolução n. 4.294/13 do BCB. Farei um breve resgate dessas normas¹⁴, com o intuito de apresentar um panorama geral da legislação, visto que, sem dúvida alguma, essa é uma das principais formas de precarização do trabalho bancário, bem como manifestação expressa da reestruturação produtiva nos setores, embora a formulação de marcos regulatórios para esse campo seja antiga.

Primeiramente, conforme o BCB normatizou a atuação do correspondente bancário por meio da Resolução n. 43, de 28 de dezembro de 1966, que autorizou os bancos a contratarem pessoas jurídicas para atuarem na cobrança de títulos e ordens de pagamento (BCB, 1966). Já a Resolução n. 562, de 30 de agosto de 1979, determinou que as Sociedades de Crédito, Financiamento e Investimento (SCFI) poderiam contratar prestadoras de serviços para realizar cadastro, encaminhamento de pedidos de financiamento, análise de crédito e cobrança amigável. Em 1995, a Resolução de n. 2.166, de 30 de junho de 1995, autorizou a contratação de empresas comerciais vendedoras de bens financiados para realizar os diversos serviços.

Já a Resolução de n. 2.640, de 25 de agosto de 1999, autorizou que os Bancos Múltiplos com Carteira Comercial (BMCC), os Bancos Comerciais (BCC) e a Caixa Econômica Federal estabelecessem parceiras para pedidos de empréstimos e de financiamentos; recebimento de contas; recebimento e encaminhamento de propostas de abertura de contas; realização de saques e depósitos; realização de análise de crédito e cadastro; execução de ordens de pagamento e cobrança de títulos.

Na década de 1990, a contratação de correspondentes bancários era permitida somente para atuação em cidades em que não havia agências bancárias e/ou postos de atendimento bancário (PABs), para abertura de contas. No entanto, em 30 de março de 2000, a Resolução n. 2.707 extinguiu essa exigência.

Ainda com relação à abertura de contas correntes e poupanças, a Resolução n. 2.953, de 25 de abril de 2002, autorizou a conferência da documentação e da ficha de abertura de contas pelo próprio correspondente (esse processo anteriormente era realizado pelo BackOffice – retaguarda das agências), mas a responsabilidade da abertura continuava a ser dos bancos.

¹⁴ As alterações e consolidações de normas que dispõem sobre a contratação de correspondentes no Brasil. Disponível em: www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/normativo.asp?tipo=Resolu%C3%A7%C3%A3o&data=2011&numero=3954. Acesso em: 14 jul. 2020

Em 2003, a Resolução n. 3.110, de 31 de julho, garantiu a expansão da lista de instituições que poderiam firmar contrato com correspondentes, bem como possibilitou a emissão de cartão de crédito por intermédio desses correspondentes. A Resolução n. 3.156/2003, de 17 de dezembro, autorizou a contratação do correspondente por qualquer instituição autorizada a funcionar pelo Banco Central (Bacen), permissão antes restrita às instituições financeiras.

No ano de 2008, a Resolução n. 3.654, de 17 de dezembro, alterou o art. 1º, § 2º, da Resolução n. 3.110, de 31 de julho de 2003. Até aquele momento, para a efetivação de contrato de empresa para a prestação dos serviços de saques e depósitos, era necessária a autorização do Bacen e, após a mudança, é exigida apenas a comunicação ao Bacen.

A partir da Resolução n. 3.954, de 24 de fevereiro de 2011, ficou determinado que o responsável pela contratação precisaria realizar um controle de qualidade em relação aos correspondentes e ficaria responsável por indicar um diretor com a responsabilidade de controlar esses correspondentes. Estabeleceu-se também a obrigatoriedade de a equipe encarregada de realizar operações de crédito e/ou arrendamento mercantil ser certificada por entidade com reconhecida capacidade técnica. Autorizou-se ainda que os postos de atendimento da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e as lotéricas passassem a ser contratadas por instituições financeiras para trabalhar na realização de comercialização de moeda estrangeira em volumes de até no máximo 3 mil dólares.

No ano de 2011, mais especificamente em 31 de março, a Resolução n. 3.959 fez alterações no artigo 3º da Resolução n. 3.954, de 24 de fevereiro de 2011, que passou a ter a seguinte redação:

Art. 3º Somente podem ser contratados, na qualidade de correspondente, as sociedades, os empresários, as associações definidos na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), os prestadores de serviços notariais e de registro de que trata a Lei nº 8.935, de 18 de novembro de 1994, e as empresas públicas. § 1º A contratação, como correspondente, de instituições financeiras e demais instituições integrantes do Sistema Financeiro Nacional (SFN), deve observar o disposto no art. 18 desta resolução. § 2º É vedada a contratação, para o desempenho das atividades de atendimento definidas nos incisos I, II, IV e VI do art. 8º, de entidade cuja atividade principal seja a prestação de serviços de correspondente. § 3º É vedada a contratação de correspondente cujo controle seja exercido por administrador da instituição contratante ou por administrador de entidade controladora da instituição contratante. § 4º A vedação de que trata o § 3º não se aplica à hipótese em que o administrador seja também controlador da instituição contratante (BACEN, 2011).

A Resolução do Bacen n. 4.035, de 30 de novembro de 2011, alterou a Resolução n. 3.954, de 24 de fevereiro de 2011, criando possibilidade de realização de operação de compra e venda de moeda estrangeira em espécie, cheque ou cheque de viagem (Travel's Cheques), bem como a recarga de moeda estrangeira em cartão pré-pago e proibiu a prestação de serviços por correspondente no recinto de dependências da instituição financeira contratante.

A Resolução n. 4.294, de 20 de dezembro de 2013, foi a última alteração, que, entre outras medidas, limitou a 6% a remuneração de serviços de correspondência bancária sobre o valor das operações de crédito e estabeleceu o teto de 3% para as de portabilidade.

Há uma relação de substituição entre agências e correspondentes, mas o público atendido pelos correspondentes não é exatamente igual àquele atendido pelas agências. De fato, há evidências de que os correspondentes se direcionaram a regiões de menor renda, ao contrário das agências. Além disso, verifica-se que a quantidade de pessoas recebendo benefícios governamentais é um fator de influência na presença dos correspondentes, o que pode indicar que eles tenham sido utilizados como instrumentos de suporte a pagamentos realizados pelo setor público (LOUREIRO, MADEIRA; BADER, 2016).

Para Varella e Borges (2012), todas essas alterações impactaram não só a redução da estrutura bancária, mas, principalmente, a redução do número de trabalhadores bancários requeridos. Há uma expressiva precarização do trabalho, uma vez que os trabalhadores dos correspondentes bancários, mesmo executando atividades similares às realizadas pelos trabalhadores bancários, não gozam dos mesmos direitos, ficando inclusive mais expostos aos riscos de assaltos, sequestros, já que as condições de segurança estão muito aquém das necessárias quando comparadas às de agências bancárias¹⁵.

Dessa forma, como explanado anteriormente, o processo de precarização não tem permanecido estável, ele se intensifica a cada ano. O Governo de Michel Temer (31 de agosto de 2016 a 31 de dezembro de 2018) autorizou a terceirização das atividades principais de cada empresa, ou melhor, das atividades-fim e fundantes. Sendo assim, uma empresa pode terceirizar suas atividades na totalidade e contratar um trabalhador

¹⁵ Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983.

terceirizado para exercer sua atividade principal. Destarte, os bancos poderão demitir todos os seus funcionários e contratar terceirizados para atuar em suas agências e departamentos, reduzindo consideravelmente os custos, mas também fragmentando a categoria dos trabalhadores. Segundo Antunes (2018),

Ao criar e acentuar tantas diferenciações, a terceirização aumenta ainda mais a fragmentação, a heterogeneização e a divisão intraclasse trabalhadora, além da concorrência entre os que trabalham no mesmo espaço produtivo. Impõe, dessa forma, uma divisão entre os distintos sindicatos existentes em uma mesma empresa (ANTUNES, 2018, p. 150).

Neste ano de 2021, durante a pandemia da Covid-19, um banco privado fez parceria com uma loja de departamentos para que os seus funcionários (comerciários) atuassem supostamente na organização das filas de clientes, mas, além dessa tarefa, estão oferecendo produtos e serviços. Tal ação demonstra que os bancos poderão intensificar a terceirização das atividades-fim pós-pandemia.

É preciso destacar que, até a década de 1980 os bancos tinham como trabalhadores diretos desde os conhecidos *office boys* até os chamados CEOs¹⁶. Atualmente a categoria bancária vem sendo reduzida ao mínimo possível, todas as funções existentes nas agências e departamentos podem ser realizadas por trabalhadores terceirizados. Segundo Inácio e Lara (2017, p. 2011), “o mercado de toda e qualquer força de trabalho agora está aberto, pois tudo pode ser terceirizável e, com isso, facilitam-se as escolhas”. Escolhas que são mediadas por relações trabalhistas que facilitam o processo de exploração.

É importante insistir que o trabalho formal subalterno necessita ser avaliado no contexto do aumento da terceirização empresarial que não apenas mercantilizou ainda mais o trabalhador ao despossá-lo de benefícios trabalhistas como contribuiu diretamente para a ampliação da jornada, comprimindo os salários e elevando a rotatividade do trabalho (BRAGA, 2017, p. 169).

Um exemplo muito claro do binômio terceirização/precarização nas agências bancárias é o abastecimento das máquinas de atendimento. Antes um bancário tinha a responsabilidade de abastecer essas máquinas, atualmente esse serviço é realizado pelas

¹⁶ CEO é a sigla inglesa de *Chief Executive Officer*, que significa **Diretor Executivo** em Português. CEO é a pessoa com **maior autoridade** na **hierarquia** operacional de uma organização. É o responsável pelas **estratégias** e pela **visão** da empresa. Disponível em: <https://www.significados.com.br/ceo/> Acesso em: 19 de jul. 20.

empresas de segurança. Justifica-se por meio da alegação de que, dessa forma, tem-se a sensação de segurança nas agências e de que o trabalho do bancário é facilitado, uma vez que não mais precisa se preocupar com esses equipamentos. Entretanto, há diferenças salariais marcantes.

As pesquisas sobre terceirização indicam que a precarização social do trabalho, além de se tornar uma temática central dos estudiosos, revela-se uma estratégia de dominação que atinge a todos os trabalhadores, mesmo que de forma diferenciada e hierarquizada, como parte da dinâmica do desenvolvimento do capitalismo flexível no contexto da globalização e da hegemonia neoliberal (DRUCK, 2017, p. 60).

Há uma percepção entre os trabalhadores, e não somente os bancários, de instabilidade. Objetivamente há perdas de direitos, aliada à dificuldade de organização da classe. Druck (2017) assim apresenta esse quadro:

Um conjunto de indicadores e dimensões da precarização social do trabalho forma objeto de análise para demonstrar como ela se manifesta na realidade. São eles: 1) as formas de mercantilização da força de trabalho (o mercado de trabalho); 2) os padrões de gestão e organização do trabalho; 3) as condições de (in)segurança e saúde no trabalho; 4) o isolamento, a perda de enraizamento e de vínculos resultantes da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação afetando decisivamente a solidariedade de classe; 5) o enfraquecimento da organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores; e, por fim, 6) a “crise” do direito do trabalho, motivada pela ofensiva patronal, que questiona a sua tradição e existência, expressa hoje nos ataques à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a exemplo das 101 propostas de modernização trabalhista formuladas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) ou do Projeto de Lei 4.330 proposto e defendido pelo empresariado, que libera a terceirização sem limites (DRUCK, 2017, p. 60-61).

Ataques vêm sendo aplicados à classe trabalhadora, com aprovação de projetos que retiram direitos. Recentemente a terceirização sem limites foi aprovada e chancelada pelo Supremo, da mesma forma a reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi aprovada pelos deputados. Em artigo publicado pelo Sindicato dos Bancários de Alagoas (2019), fica nítido o interesse dos banqueiros e empresários na reforma da Previdência Social, que traz perdas aos trabalhadores.

No que tange a acidentes com relação às atividades laborais, quanto ao setor financeiro, embora se saiba que também possui um número expressivo de trabalhadores terceirizados, subcontratados, não foram encontrados estudos aprofundados que

permitissem mensurar o percentual que indique esse aspecto, tampouco quantos trabalhadores exercem atividades análogas ao trabalho bancário.

Os bancos, na década de 1980, possuíam mais de 1,5 milhão de trabalhadores. Dessa época até os dias atuais, houve uma expansão enorme no número de pessoas que passaram a utilizar os serviços bancários. Se, para atender menos clientes em 1980, já se necessitava de muitos bancários, na atualidade, em que pese o uso da tecnologia, segundo a Contraf/CUT (2019), seria necessária uma quantidade superior a 460 mil bancários para atender à demanda dos 80% da população brasileira economicamente ativa que têm relação com o sistema financeiro, seja por meio de conta corrente, conta poupança, conta salário, bolsa família e/ou cartão de crédito.

Dessa forma, por analogia, pode-se considerar que o número de trabalhadores que prestam serviços terceirizados para os bancos é muito expressivo e não se limita a vigilantes, copeiros, estagiários. Há também atendentes e vendedores dos grandes magazines, lotéricos, empregados de pequenos comércios de bairro, trabalhadores de *telemarketing*, caixas de supermercados, entre outros, que realizam serviços como venda de cartões de crédito, seguros, títulos de capitalização; abertura de contas; empréstimos consignados; investimentos de ativos e financiamento de veículos e máquinas.

Conforme Stefano e Godoy (2013), o crescimento de prestadores de serviços para os bancos é expressivo; em pouco tempo, o número de correspondentes bancários expandiu em 406% conforme pesquisa publicada em seu artigo. Esses correspondentes possuem condições adversas de trabalho em comparação com a categoria bancária.

Com salários menores, jornadas de trabalho prolongadas, vicissitudes cotidianas que decorrem da burla da legislação social protetora do trabalho, a terceirização assume cada vez mais relevo, tanto no processo de corrosão do trabalho e de seus direitos como no incremento e na expansão de novas formas de trabalho produtivo geradoras de valor. Essas novas modalidades de trabalho vêm assumindo um destaque crescente não só no mundo da produção material, mas na circulação do capital e agilização das informações, esferas que são com frequência realizadas por atividades também imateriais, que ganham cada vez mais importância na reprodução ampliada do capital financeirizado, informacional e digital (ANTUNES, 2018, p. 32).

Nesse universo amplo de terceirizados do sistema financeiro, muitos são os casos de acidentes e doenças relacionados ao trabalho, uma vez que, assim como os bancários, esses trabalhadores terceirizados estão submetidos a metas elevadas, mas com maior precarização do trabalho, pois sua carga horária é elevada, sua remuneração é menor e,

em muitos casos, não possuem a remuneração indireta que a categoria bancária conquistou.

Para Antunes (2018, p. 36), “o trabalho que os capitais exigem é aquele mais flexível possível: sem jornadas predeterminadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos, nem mesmo o de organização sindical”. Nesse contexto, um agravante se apresenta. Uma parcela expressiva de prestadores de serviços do sistema financeiro não possui sindicatos atuantes e críticos, que possam representar seus interesses em negociações com os patrões. Essas mudanças organizacionais, de uso de mecanismos como a horizontalização e a terceirização, foram implementadas por meio da adoção de recursos tecnológicos.

Ao demarcar os anos 1990 como período importante para a chamada reestruturação produtiva nos bancos brasileiros, destaco a ampliação do autoatendimento nas agências bancárias com instalação de aparatos tecnológicos. Os clientes foram estimulados a fazer seu próprio atendimento, por meio de caixas eletrônicos, telefone e, nos anos 2000, internet, *móBILE banking*, Bancos Postais (no caso do Banco do Brasil), lotéricas e agentes Caixa Aqui (no caso específico da Caixa). Os bancos implementaram alterações nos *layouts* de suas agências, reduziram o número de bancários que exerciam a função de caixa. Houve todo um investimento em tecnologia, trazendo uma maior margem de lucro, com redução dos custos fixos com pessoal, aluguéis de imóveis e sua manutenção em geral.

Se por um lado o uso de tecnologia informacional “torna a empresa mais competitiva”, segundo discursos das administrações dos grandes conglomerados financeiros, por outro, causa “[...] insegurança no trabalho, estresse, ‘novas’ doenças do trabalho, intensificação do ritmo do trabalho em função das novas tecnologias, contratação temporária de trabalhadores e do desemprego estrutural” (IORIE; BATISTA, 2016, p. 45).

Nos dias atuais, todas as tarefas a serem executadas pelo bancário dependem do uso do computador e da internet, até mesmo aquelas exercidas pelos gerentes. Até a década de 2000, os gerentes tinham uma autonomia relativa (já que, em se tratando de valores acima de 15 vezes a renda comprovada pelo cliente, o gerente tinha que submeter a análise ao comitê de crédito na central do banco) para concessão de créditos aos clientes, pessoas físicas e jurídicas. Porém, com a modernização do setor financeiro implantado

nas agências e departamentos, a tecnologia é que determina quais os produtos, serviços e que linhas de créditos estarão disponíveis aos clientes, por meio da consulta do próprio gerente ao sistema informatizado.

Machado (2017) destaca que o relatório do Instituto McKinsey (2017) faz referências aos perigos da substituição de força de trabalho pela tecnologia. Vejamos:

[...] 49% das atividades atuais podem ser automatizadas com as tecnologias já aplicadas, o que, de acordo com o estudo, significa 1,1 bilhão de empregos no mundo. Dentre os setores que serão mais afetados, destaca-se o setor de hospedagem e alimentação (espera-se que 73% das atividades sejam automatizadas), seguido pela manufatura (59%) e o varejo (53%). Nesse novo ambiente tecnológico, varejo e grandes redes de *fast-food* também estão ameaçados. Com tamanha capacidade de destruição de empregos, a perspectiva é de aumento da disparidade de renda no mundo (MACHADO, 2017, p. 51).

Iori e Batista (2016) apontam que os bancários exerciam determinadas funções nas agências e departamentos, como compensação de cheques, seguros, abertura de contas, digitação de documentos, contabilidade bancária, abastecimento do cofre, datilografia de documentos, entre outras tarefas. No entanto, esse cenário foi alterado após o processo de implantação das novas tecnologias. Houve um enxugamento considerável do contingente de trabalhadores, bem como a criação de um organograma diferente nas agências. Criou-se uma relação interna mais horizontal, reduzindo cargos de chefias, no marco do que chamei de mudanças organizacionais. O bancário precisou tornar-se polivalente para manter-se empregado.

Os bancos fazem uso de tecnologias leves (software). Estas deixam ao alcance e remodelagem da organização gerencial com a consequente redução de níveis hierárquicos e a implantação de programas que, na sua essência, procuram incorporar as habilidades do trabalhador bancário às tecnologias de ponta disponíveis, transformando a atividade trabalho na sua totalidade (IORI; BATISTA, 2016, p.70).

Nesse ponto, a assertiva de Jinkings (2013, p. 193) é oportuna:

A aplicação da ciência e da tecnologia na produção, mediada pelo capital, desenvolve-se historicamente orientada pelo princípio da substituição de força de trabalho pela máquina, da redução do trabalho vivo e ampliação do trabalho morto, conforme os imperativos do sistema capitalista e da sua lógica expansiva. Nos bancos, submetido à

mesma lógica, o uso generalizado da automação resulta em taxas crescentes de desemprego no setor, além de tornar mais intensificadas as condições de exploração do trabalho. Com o suporte teleinformático, desativam-se os grandes centros de processamento de dados, de serviços e de compensação dos bancos, que reuniam numerosos contingentes assalariados nas décadas de 1960, 1970 e 1980. Paralelamente, o movimento de migração do tradicional atendimento nas agências bancárias para o atendimento eletrônico – por meio de centrais telefônicas, caixas automáticos, Internet e sistemas de homebanking – e a progressiva substituição do papel-dinheiro pelo cartão magnético convertem as agências em lojas informatizadas de “produtos” e serviços financeiros.

Todas essas mudanças e esse “aprimoramento tecnológico” trouxeram consequências para a composição do perfil do trabalhador bancário. Na década de 1980, por exemplo, os bancários tinham, em sua grande maioria, o que hoje se denomina ensino médio (anteriormente segundo grau). Esse setor começou a exigir pessoas com maior qualificação para atuarem com as novas tecnologias. Muitos trabalhadores que não “se enquadravam” nos modelos de qualidade-total foram substituídos por outros e, mais acentuadamente, pela máquina. Aqueles que atuavam na infraestrutura de apoio ou atendimento simplificado, conforme aponta Jinkings (2013), foram substituídos por máquinas e trabalhadores subcontratados.

Em todo esse processo, ainda hoje em andamento, muitos gerentes, ao reproduzirem o discurso corporativo dos bancos, vêm chamando os postos de trabalho de “lojas”, como espaços para o negócio, a venda de produtos e de serviços. Nesse sentido, o setor financeiro vem valorizando os gerentes, aqueles que possuem poder de persuasão capaz de vender os seus produtos e serviços com condições técnicas para orientar os clientes especiais, clientes estes com alto potencial de investimento e com expressivos salários.

Com a experiência empírica adquirida ao longo dos anos no setor financeiro, observei que há um crescimento expressivo de agências bancárias específicas para os clientes de alta renda. Segundo o *site* UOL (2020), o crescimento de contas correntes no varejo de alta renda subiu 55% entre dezembro de 2014 e de 2019, bem acima dos 17% da expansão do varejo tradicional no país. Há cinco anos, o varejo de alta renda representava 6,77% do total de contas. Esse percentual subiu para 8,76%. Conforme a Nota Técnica n. 184 (DIEESE, 2017), as alterações no perfil dos clientes, aliada ao aumento da tecnologia, têm provocado nos bancários uma corrida para a especialização

técnica, de modo que tenham condições de disputar espaço no mercado de trabalho para o atendimento ao público de alta renda.

Nesse sentido, Pires (2018), em sua dissertação de mestrado, enfatiza o papel do gerente de bancos e de corretoras no mercado financeiro. Segundo o autor, há uma disputa por profissionais capacitados e com o perfil agressivo para atuarem com os clientes, prestando uma assessoria técnica na gestão de investimentos.

[...] nesse quadro, redefine-se a identidade profissional do bancário alocado nas agências, postos e centrais de atendimento, que se converte em bancário-vendedor. Seja compondo equipes, seja atuando individualmente, os bancários-vendedores são compelidos a vender títulos, seguros, aplicações e todos os demais “produtos” e serviços disponibilizados, mediante metas impostas pela administração dos bancos (IZUMI, 1996; JINKINGS, 1999 *apud* JINKINGS, 2013, p. 194).

Esse processo tecnológico traz rebatimento em todo o setor financeiro nacional, os bancos privados e os bancos públicos seguem o mesmo receituário no trato com o mercado a fim de se manterem lucrativos. Os trabalhadores, ao se depararem com a redução de postos de trabalhos e com a implantação cada vez mais rápida de novas tecnologias, se sentem apreensivos, temerários e pressionados, competindo com seus colegas de trabalho a todo momento.

Essa intensificação do processo de reestruturação produtiva na década de 1990 continua, atualmente, em franca expansão. A tecnologia é um mecanismo de substituição da força de trabalho bancária. Segundo a Federação Brasileira de Bancos, a Febraban¹⁷ (2017), em seu Relatório Anual de 2015, as transações bancárias por meio de boletos eletrônicos acumulados no débito automático saltaram de 674,6 milhões de boletos em 2012 para 1.447,6 bilhões de boletos em 2015. Verificou-se um crescimento de 114,6%, o que demonstra que o processo de automatização está muito rápido.

Conforme afirmei, os bancos estão investindo em tecnologia, tendo como destaque a plataforma do *Mobile Banking*¹⁸ e a implantação de agências digitais, nas quais

¹⁷ “A Febraban - Federação Brasileira de Bancos - é a principal entidade representativa do setor bancário brasileiro. Fundada em 1967, na cidade de São Paulo, é uma associação sem fins lucrativos que tem o compromisso de fortalecer o sistema financeiro e suas relações com a sociedade e contribuir para o desenvolvimento econômico, social e sustentável do País” Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3031/9/pt-br/institucional>. Acesso em: 15 de jul. 20.

¹⁸ *Mobile Banking* ou *M-Banking* é um serviço para fazer transações, pagamentos, visualizar extratos, saldos e outras tarefas antes feitas apenas no banco. A princípio esses serviços eram feitos via SMS, era o

o bancário ocupará parques postos de trabalho, sendo substituído por prestadores de serviços terceirizados e pelos próprios clientes que terão como única alternativa o uso da tecnologia.

Segundo uma pesquisa realizada também pela Febraban (2017), nos 17 maiores bancos em operação no Brasil, as participações das transações por canais individuais em porcentagem cresceram significativamente. Mais da metade das transações bancárias no país já são realizadas por meios digitais, chegando a 57% do total, sendo o *Mobile Banking* responsável por 34% desse montante.

Esse avançado processo de implantação de tecnologia nas instituições financeiras tem refletido demasiadamente no comportamento da população no que tange ao uso desses mecanismos. No relatório anual mais recente da Febraban (2021) – relatório de 2019, não está nítido o avanço dos investimentos em tecnologia. O que mais enfatiza essa ação é o relatório de 2018 da Febraban (2018), nele fica mais nítida a mudança de comportamento dos clientes, como mostram as tabelas a seguir.

Tabela 1 - Relacionamento por meio dos canais digitais

| | Mobile Banking | | | Internet Banking | | |
|-------------------------|----------------|------|--------------|------------------|------|-------------|
| | 2017 | | 2018 | 2017 | | 2018 |
| Transferência/DOC/TED | 394 milhões | 119% | 862 milhões | 485 milhões | 10% | 534 milhões |
| Pagamentos de contas | 872 milhões | 80% | 1,6 bilhão | 1,5 bilhão | 0% | 1,5 bilhão |
| Contratação de Crédito | 225 milhões | 60% | 359 milhões | 87 milhões | -1% | 86 milhões |
| Investimento/aplicações | 10 milhões | 36% | 14 milhões | 58 milhões | 63% | 94 milhões |
| Pesquisa de saldo | 18,6 bilhões | 17% | 21,8 bilhões | 6,2 bilhões | -17% | 5,1 bilhões |

Fonte: Relatório Anual de 2018 - Febraban

Tabela 2 - Relacionamento por meio dos canais físicos

| | Agências e PABs | | | ATM's | | |
|-----------------------|-----------------|-----|-------------|-------------|-----|-------------|
| | 2017 | | 2018 | 2017 | | 2018 |
| Transferência/DOC/TED | 54 milhões | -1% | 53 milhões | 223 milhões | -4% | 213 milhões |
| Depósitos | 416 milhões | 7% | 443 milhões | 762 milhões | -3% | 735 milhões |

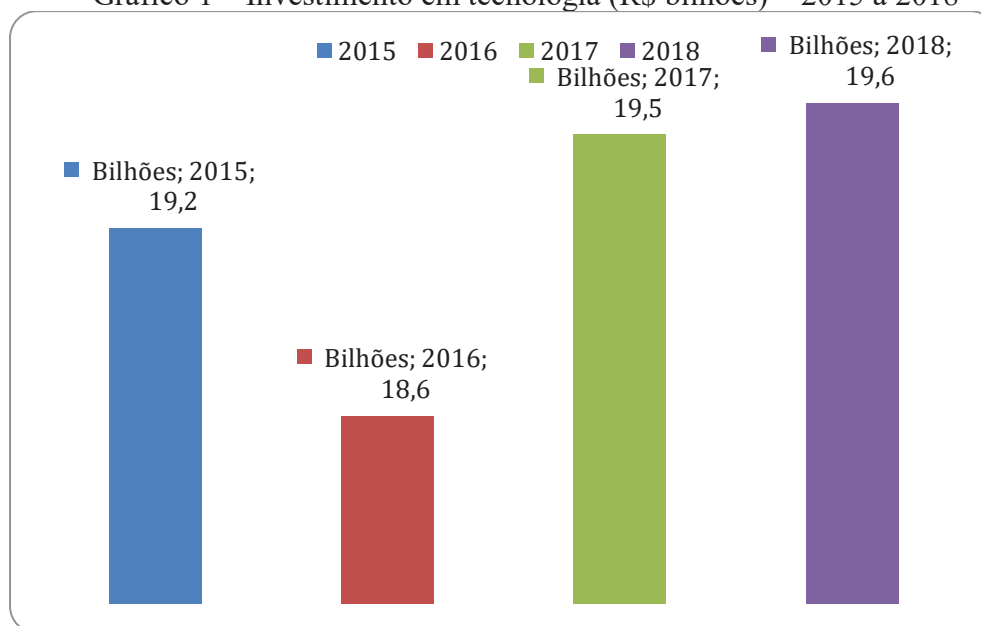
SMS *banking*, mas, com a chegada dos *Smartphones*, os bancos se adaptaram às mudanças e hoje há Apps específicos para realizar operações bancárias direto do celular.

| | | | | | | |
|-------------------------|-------------|------|-------------|-------------|------|-------------|
| Saques | 584 milhões | -37% | 367 milhões | 2,4 bilhões | 4% | 2,5 bilhões |
| Investimento/aplicações | 25 milhões | 4% | 24 milhões | 52 milhões | -17% | 43 milhões |
| Pesquisa de saldo | 1,7 bilhão | -26% | 1,3 bilhão | 3,5 bilhões | -13% | 3,0 bilhões |

Fonte: Relatório Anual de 2018 - Febraban

Já no último relatório de 2019, a Febraban não trouxe essas informações, somente o divulgado em 2018 pela Febraban (2019) expõe um incremento ainda maior em tecnologias em comparação aos relatórios de anos anteriores, com impacto nos resultados financeiros. O setor financeiro permanece investindo nas tecnologias a fim de automatizar o atendimento bancário. Inclusive, o pagamento deles pode ser programado para o débito automático nas contas. Houve uma campanha muito forte nas agências para incentivar os clientes a aderirem ao novo serviço. Os gráficos a seguir demonstram com clareza como os bancos vêm se comportando no que se refere à tecnologia.

Gráfico 1 – Investimento em tecnologia (R\$ bilhões) – 2015 a 2018

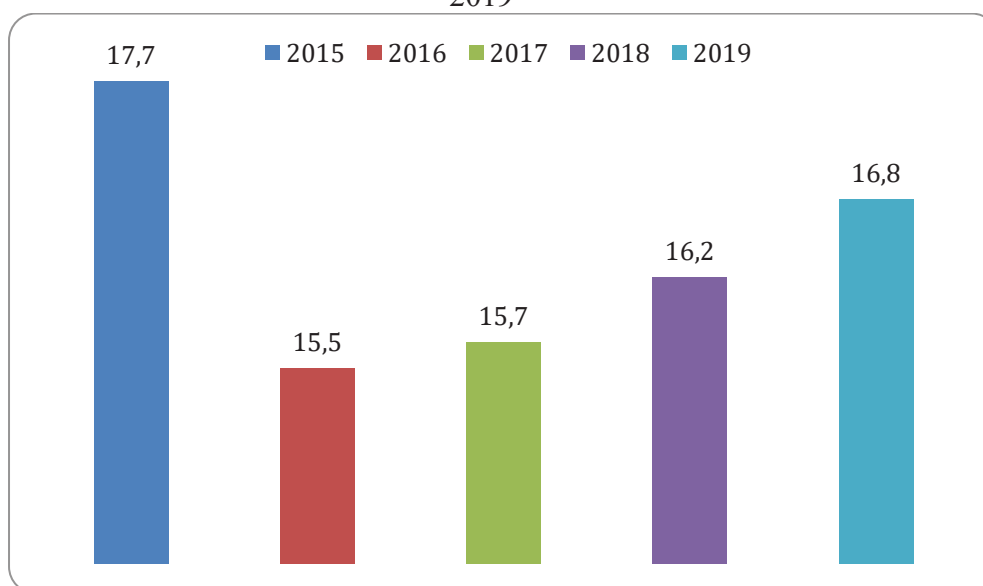


Fonte: Febraban - Relatório anual de 2018

Entre 2015 a 2018, os investimentos dos bancos em tecnologia totalizaram 76,9 bilhões de reais. Esses investimentos demonstram que o sistema financeiro visa alcançar patamares elevados no que tange ao uso tecnologia para busca de resultados.

No que se refere à movimentação/transações em canais digitais (Internet Banking), o Gráfico 2 é relevante:

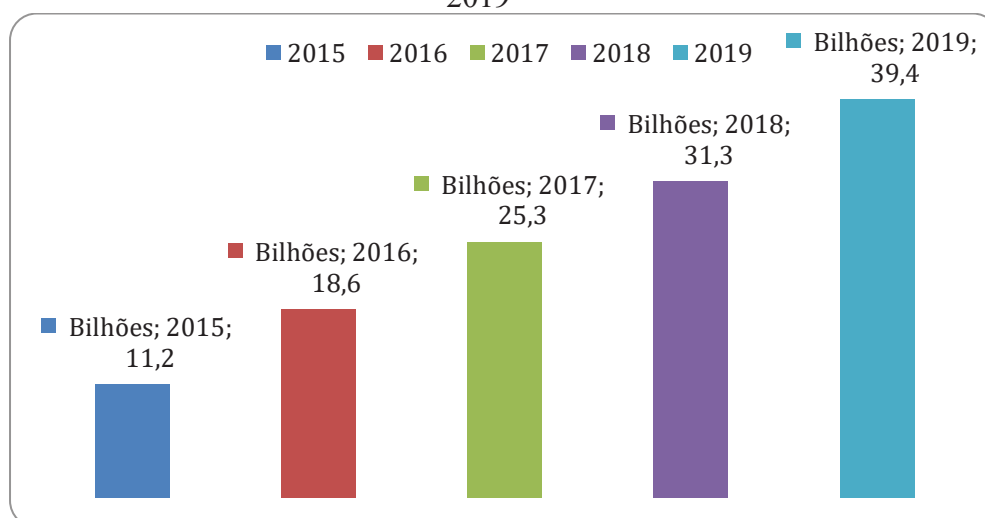
Gráfico 2 – Transações em canais digitais (bilhões) Internet Banking 2015 – 2019



Fonte: Febraban - Relatório anual de 2019

Os dados demonstram que houve uma retração nos anos de 2016 e 2017, que, segundo informações da Febraban (2019), é decorrente do aumento das transações por meio do *Mobile Bank* (smartphones). Os clientes estão utilizando cada vez mais os meios eletrônicos para realizar suas movimentações financeiras, o que, por um lado, traz comodidade, por outro, resulta em enxugamento da força de trabalho bancária. O gráfico a seguir trata do uso do chamado *Mobile Banking* (smartphones).

Gráfico 3 – Transações em canais digitais (bilhões) – Mobile Banking 2015-2019

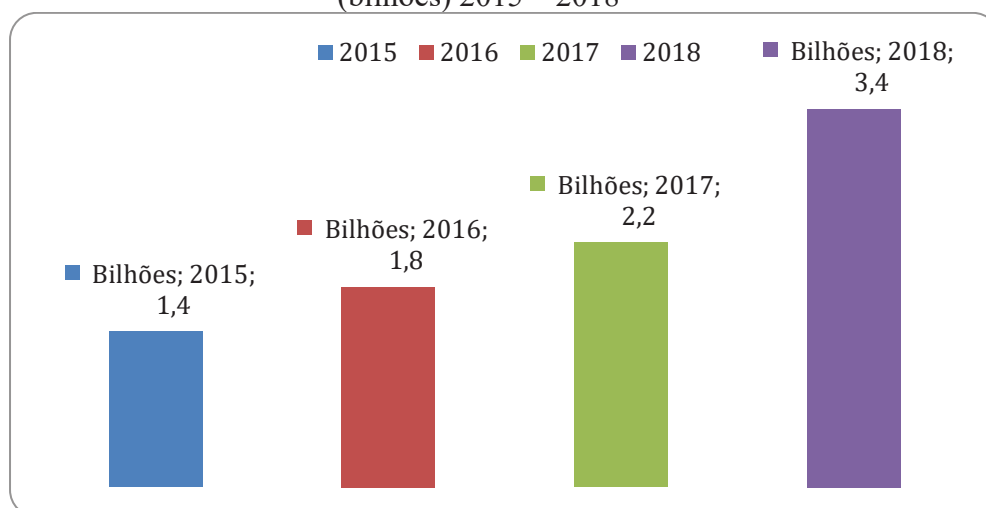


Fonte: Febraban - Relatório anual de 2019

Na comparação do percentual de transações realizadas em 2015 com o de 2019, percebe-se que houve um crescimento de quase 352%, saltando de 11,2 bilhões para 39,4 bilhões de reais. É comum na atualidade os clientes realizarem movimentação por meio dos aparelhos celulares, tendência em franca expansão.

Nesse quadro de utilização cada vez mais expressiva da tecnologia, o Gráfico 5 também explicita o crescimento vertiginoso da automação bancária. Cabe ressaltar que, no relatório da Febraban (2019), essa informação não está disponível.

Gráfico 4 – Boletos eletrônicos acumulados no Débito Direto Autorizado - DDA (bilhões) 2015 – 2018



Fonte: Febraban - Relatório anual de 2018

O recurso do DDA é muito utilizado por empresas que antes contavam com um setor específico em seu organograma para realizar pagamentos e que, com o oferecimento desse serviço pelos bancos, passaram a oferecer a seus clientes o pagamento de boleto com débito diretamente em conta corrente, sendo permitido ainda que o cliente bloqueie o débito caso discorde dele. Isso diminuiu significativamente o movimento diário de office-boys nas agências bancárias, reduzindo também a necessidade de manter muitos trabalhadores na função de caixa para receberem pagamento de boletas e promissórias. Em apenas quatro anos, o crescimento de utilização desse serviço foi de 243%.

Houve uma mudança significativa na relação entre trabalhadores e clientes/usuários dos serviços bancários. Anteriormente à intensificação da tecnologia, havia uma relação próxima entre eles. À medida que as agências passaram a mudar seus

layouts e disponibilizar máquinas, essa relação foi modificada. Em decorrência desse processo, os clientes precisavam aprender a lidar também com a máquina (já não tinham aquele bancário que os ajudava nas questões burocráticas mais simples, como tirar um saldo). Dessa forma, as tarefas passaram a ser desenvolvidas pelos próprios clientes por meio das máquinas dispostas nos autoatendimentos, da central telefônica e da internet ou por um funcionário terceirizado sob a forma de ajuda pontual no ato de uso do maquinário.

Na atualidade, esse processo de autoatendimento é comum. Os clientes se familiarizaram com a tecnologia. De fato, o próximo passo serão as agências digitais. Em matéria divulgada no *site* da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro/Central Única dos Trabalhadores (CONTRAF/CUT, 2017), essa mudança é analisada. Com o advento da tecnologia à disposição dos clientes e em utilização pelos bancos, ainda mais em um período de pandemia, o emprego de *smartphones*, *notebooks* tem sido comum. De tal forma que as agências físicas comumente frequentadas pelos clientes poderão ter uma redução drástica.

Como exemplo de autoatendimento temos o caso mais recente do PIX¹⁹, sistema que está sendo amplamente propagandeado pelas instituições financeiras, que permite transferências bancárias em questão de segundos, durante 24 horas do dia e em qualquer dia da semana. Dessa forma, as transações denominadas Documento de Ordem de Crédito (DOC) e Transferência Eletrônica Disponível (TED), que precisam da atuação de um bancário, já não mais serão necessárias.

Cabe enfatizar que a Caixa, como detentora, centralizadora dos pagamentos dos auxílios emergenciais pagos pelo governo aos trabalhadores em situação de vulnerabilidade social causada ou não pela pandemia de Covid-19, só efetivou o pagamento desse auxílio aos trabalhadores que baixaram um *app* chamado Caixa Tem. Ao baixarem este aplicativo, automaticamente foi criada uma conta corrente digital em uma agência digital.

¹⁹ Pix é o pagamento instantâneo brasileiro. O meio de pagamento criado pelo Banco Central (BC) em que os recursos são transferidos entre contas em poucos segundos, a qualquer hora ou dia. É prático, rápido e seguro. O Pix pode ser realizado a partir de uma conta corrente, conta poupança ou conta de pagamento pré-paga. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/pix>. Acesso em: 21 fev. 2021

Dessa forma, nas agências digitais (sem espaço físico), os próprios clientes abrem suas contas correntes, fazem os depósitos de cheques por meio de aplicativos, consultam saldos, fazem transferências, empréstimos, compensam cheques. Tudo isso sem sair de casa. Como resultante dessa tecnologia antes “estranha ao cliente”, os bancos aumentam seus lucros, pois não há necessidade de pessoas para trabalharem diretamente nessas agências (não precisam de gerentes, supervisores, caixas, segurança armada, serviço de limpeza, serviço de manutenção), há somente a necessidade de alguns profissionais *experts* em informática para criarem esses aplicativos. Conforme Renunci (2016, p. 27), “os canais web e móvel assumem importância cada vez maior no contexto atual de concorrência e de redução de despesas”.

Até aqui discorri sobre a financeirização e as mudanças ocorridas no setor bancário sob o signo da reestruturação produtiva, com foco em duas de suas manifestações: aquelas operadas em nível de gestão (adoção de estratégias organizacionais e contratação de força de trabalho por meio da terceirização) e as relacionadas ao uso intensivo de tecnologias. Esse quadro traz repercussões importantes para a saúde dos trabalhadores bancários. Tratarei desse conteúdo a seguir.

CAPÍTULO 2 - A POLÍTICA NO CAMPO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES

2.1. Elementos críticos para a análise da saúde do trabalhador

Somente a partir da década de 1970 que o movimento sindical brasileiro intensificou as lutas sociais voltadas à saúde do trabalhador. Esse processo ganhou espaço nos debates e nas negociações com os patrões, por meio de alianças entre diversas entidades de defesa dos trabalhadores, além de ganhar o interesse de intelectuais, que ajudaram a pensar e debater com maior profundidade questões relacionadas à saúde do trabalhador (LACAZ, 1994).

Na época, surgiram mobilizações de diversas categorias que se uniram em prol de objetivos comuns, entre elas a construção de um sistema de saúde público e de qualidade, sendo considerado como um direito de todos e dever do Estado, cujos princípios norteadores fossem universalidade, integralidade, equidade, participação e controle popular.

A partir da década de 1980, o país viveu um processo de redemocratização política e a saúde ganhou mais relevância no cenário político, assim como cresceu o número de profissionais de saúde dispostos a construir um sistema verdadeiramente de todos. Dessa forma, movimentos como o do Centro Brasileiro de Estudos de Saúde (Cebes)²⁰ iniciaram um processo de divulgação e debates acerca da saúde e da democracia.

Trata-se de uma luta coletiva pela saúde de forma que esta ultrapassasse as ações curativas. Surgiu o movimento de Reforma Sanitária, com uma visão mais ampliada de saúde, não se restringindo à ausência de doença, mas representando um importante papel na luta pela democratização, unindo forças com outros movimentos sociais pelo fim da ditadura militar.

Conforme enfatizado anteriormente, a política de saúde ganhou uma dimensão verdadeiramente política ao se articular com outros movimentos da sociedade civil

²⁰ “O Centro Brasileiro de Estudos de Saúde é uma entidade nacional, [...] cuja missão histórica é a luta pela democratização da sociedade e a defesa dos direitos sociais, em particular o direito universal à saúde. [...] Em conjunto com outras entidades parceiras na luta pela saúde, o Cebes forma o movimento da reforma sanitária brasileira, produz e divulga informações, conhecimentos e análises críticas em saúde voltados para fortalecer sujeitos instituintes por meio da ampliação do pensamento crítico e da consciência sanitária, elementos essenciais à prática e ação política”. Disponível em: <http://cebes.org.br/o-cebes/quem-somos/>. Acesso em: 15 jul. 2020.

organizada. De um modo geral, alcançou sua legalização, gerando um sentimento de vitória, pois as entidades de saúde, na época, conseguiram elaborar um documento apontando a ampliação da saúde pública como um direito de todos e dever do Estado.

Destarte, as lutas foram travadas com o objetivo claro de universalizar o acesso e mostrar que a saúde é um direito, conquista esta que veio a ocorrer (ainda que “teoricamente”) na Constituição de 1988, a fim de diminuir as desigualdades sociais existentes, embora se reconheça que há diversos problemas de acesso a esse direito ainda nos dias atuais. Bielh e Petryna (2016) trazem relatos das dificuldades de garantir o direito à saúde, tendo que fazê-lo por intermédio do Judiciário. Afirmam que houve uma naturalização da judicialização da saúde para garantir o atendimento, devido aos obstáculos que a população enfrenta para buscar um tratamento da rede pública de saúde brasileira.

Especificamente no que se refere à dimensão do indivíduo como sujeito que dispõe de sua força de trabalho em troca de salário e às consequências sobre seu corpo e sua mente, torna-se importante, pois, considerar os debates acerca da saúde do trabalhador.

Conforme apontado por Seligmann-Silva (2012), na análise de estudos que se inserem no campo da saúde do trabalhador, um aspecto pode ser destacado. Acreditava-se que o advento da tecnologia poderia libertar os trabalhadores dos serviços braçais e perigosos, contribuindo, assim, para a possibilidade de melhores condições de trabalho e saúde. Especialmente na década de 1960, esse pensamento era recorrente. Entretanto, considerando a atualidade, observam-se experiências e estudos que contrariam essa afirmação. O uso da tecnologia, diferentemente do que se acreditava, serviu para intensificar a exploração do trabalho, concentrar riquezas, reduzir custos de produção e aumentar o percentual de trabalhadores acometidos por doenças relacionadas às condições de trabalho.

Há que se considerar a tendência de que cada trabalhador, individualmente, resiste ao máximo para não se afastar de seu posto por questões ligadas às condições de sua subsistência e de sua família, podendo acarretar, com isso, sérios problemas de saúde. Corroborando tal afirmativa, Souza e Veras (1982, p.11) afirmam que “a situação socioeconômica afeta a própria percepção da doença, fazendo com que ela seja negada enquanto isto for possível”.

O trabalhador estabelece um conflito interno, negando seu estado de saúde e ignorando os efeitos, porém, não por muito tempo. Ao se intensificarem os sintomas, ele acaba sendo levado a procurar ajuda médica, acreditando que o quadro será prontamente superado. Entretanto, as más condições de trabalho podem impactar demasiadamente a saúde do trabalhador, conforme apontado por Seligmann-Silva (2011). Há que se considerar que quanto maior a carga horária de trabalho, maior será a probabilidade de o trabalhador ficar lesionado em decorrência de sua atividade laboral. Isso ocorre tanto por maior tempo de exposição do trabalhador a agentes que possam causar adoecimento quanto por excessos na jornada de trabalho, que o fazem desgastar suas energias física e mental. Também as condições de moradia, alimentação, transporte, saneamento básico influenciam a saúde da classe trabalhadora, conforme o lugar que ocupa na sociedade. Conforme aponta Picaluga (1982, p. 39),

Os problemas de saúde que afetam as distintas classes sociais são diferentes e dizem respeito às condições gerais de vida. Quando estudamos os problemas de uma das classes sociais, por exemplo, da classe trabalhadora, encontramos as repercussões da qualidade de vida na susceptibilidade a determinadas situações agressivas à saúde, tais como as formas de exploração e a organização técnica do trabalho

Seligmann-Silva (2011) reforça esta situação vivenciada pelos trabalhadores, ao realizar uma pesquisa sobre as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores de uma indústria siderúrgica de Cubatão.

A pesquisa encontrou inúmeras inter-relações entre a fadiga e aspectos decorrentes da situação de trabalho e das condições gerais de vida. A acumulação do cansaço que conduz à fadiga patológica era facilitada por condições de moradia inadequadas para o sono diurno. A fadiga era agravada quando a distância entre local de trabalho e local de moradia era muito extensa, o que se tornava ainda mais penoso para o trabalhador, quando não existiam meios de transporte suficientes ou providos de um mínimo de conforto (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 246-247).

Ainda segundo Picaluga (1982), os trabalhadores com maior capacitação técnica tendem a ocupar postos de trabalho em que a exigência de força física é menor, mas a outra parcela com menor capacitação técnica normalmente está lotada nas tarefas que demandam mais força física do que mental. Ficam estes ainda mais suscetíveis aos problemas de saúde, bem como expostos a maiores riscos. É preciso considerar ainda que

esses trabalhadores, em face de suas condições financeiras como assalariados, comumente residem em localidades onde as políticas públicas são precárias, impactando exorbitantemente a saúde deles e de sua família. Cabe enfatizar que o enfrentamento de problemas de saúde na classe trabalhadora não se restringe aos trabalhadores braçais, todos estão sujeitos ao adoecimento em face das precárias condições laborais. Além disso, tais problemas de saúde atingem homens e mulheres.

Para Lourenço, desde o início dos anos 2000, as empresas brasileiras têm tido uma nova compreensão sobre o processo de trabalho e a saúde dos trabalhadores, uma vez que o trabalhador, ao ser acometido por uma doença ocupacional, causa uma elevação dos custos de produção e penalidades à organização, gerando mais gastos.

[...] vem crescendo a preocupação com os agravos à saúde dos trabalhadores. Pelo lado das empresas, o fato de esses eventos significarem custos tanto em relação aos tributos, pois no caso de afastamento em decorrência de acidente ou doença do trabalho, quando emitida a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), a empresa deve manter a contribuição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e garantir a estabilidade do trabalhador por um ano, após o seu retorno ao trabalho, e de acordo com o número de acidentes, a empresa corre o risco de ter aumentada a sua alíquota de contribuição ao Seguro Acidente de Trabalho (SAT), pois com a implantação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), em 2007, a contribuição empresarial passa a se vincular ao número de afastados por problemas de saúde decorridos do trabalho; tanto com o treinamento de novo funcionário para substituir o que se acidentou e se afastou (LOURENÇO, 2011, p. 4).

No entanto, o capital se preocupa com suas despesas e não especificamente com a saúde dos trabalhadores. De modo geral, este, ao adoecer, sofre danos muito maiores que os de seu patrão, pelo acometimento da doença, pelas questões sociais, econômicas e também pela desestruturação emocional e psicológica. Esta pode ser ocasionada pelo fato de, muitas vezes, o trabalhador se culpabilizar por sua situação de doença.

Quando o trabalhador adoecer como consequência das condições de trabalho, além de se preocupar com sua recuperação, também se ocupa em provar o nexo causal relacionado ao trabalho exercido. Na experiência empírica adquirida no atendimento a diversos trabalhadores, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas (Sintraf/JF) relata que muitos bancários apresentam dificuldades em seu retorno e readaptação ao trabalho, o que ocasiona, em muitos casos, demissão.

Normalmente, esses trabalhadores doentes e sem emprego dependem das políticas públicas e/ou da ajuda de familiares, já que não conseguem voltar ao mercado de trabalho por não terem mais a desenvoltura desejada pelas empresas, no padrão estabelecido pelo sistema capitalista.

Comumente, os acidentes de trabalho são discutidos sob o prisma da redução de despesas para o patrão e há a culpabilização do trabalhador por seu estado de saúde.

Implantam-se medidas neste sentido, mas pouco ou quase nada, se fala em mudar o modo de produção, para que a saúde, a partir de um conceito mais amplo seja considerada. [...] para além dos gastos com os afastamentos ou indenizações existe um modo de produção e de organização (LOURENÇO, 2011, p.5).

Muitos trabalhadores demoram a reconhecer a doença e a necessidade de cuidados médicos, encaram os problemas de saúde como normais e passageiros, o que ocasiona a automedicação²¹. Tal medida, em vez de resolver esses problemas, pode intensificá-los. Eles frequentemente escondem da família, dos colegas de trabalho e, principalmente, dos chefes que passam por um processo de adoecimento e se esforçam para manter o ritmo de trabalho. Normalmente só observam a gravidade dos problemas de saúde quando não conseguem mais trabalhar e se veem obrigados a solicitar afastamento ou quando se sentem ameaçados de demissão por “baixa” produtividade (FORTES, 2017).

É possível afirmar que as transformações na forma de gestão do trabalho impactam profundamente a saúde dos trabalhadores. Esse cenário se intensifica com a redução das políticas públicas que diminui o acesso à saúde pública de qualidade. Todas essas mudanças são realizadas de maneira tão perspicaz que a classe trabalhadora, em muitos casos, não percebe, imediatamente, os prejuízos à sua saúde daí decorrentes.

Neste estudo procuro me debruçar sobre os problemas de saúde que atingem uma categoria específica: a categoria bancária. Tratarei das condições e doenças que acometem, mais ordinariamente, os trabalhadores dos bancos em face de seu processo de trabalho. Parto do entendimento de que o quadro que envolve saúde e trabalho constitui-

21 A automedicação é entendida como a seleção e uso de medicamentos para tratar doenças ou sintomas percebidos pelas pessoas sem a prescrição ou a supervisão de um médico ou dentista. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2010.v15suppl1/1751-1762/>. Acesso em: 26 jul. 2020.

se como uma forma de se visualizar as refrações da questão social no campo do trabalho, atingindo também a categoria em foco neste estudo.

2.2 - O processo de adoecimento do trabalhador bancário

O trabalho bancário é permeado por um contexto de intensa cobrança por produtividade, polivalência e rotatividade, sendo marcado pelo medo, pela insegurança e pela ansiedade. Conforme aponta Jinkings (2004), os bancários são acometidos por um sofrimento psíquico que, para a autora, deriva do controle, da pressão, da intensidade do trabalho, do medo do erro e da demissão, das relações tensas e competitivas nos ambientes laborais, com conseqüente desgaste da saúde mental, influenciando também no tempo livre de trabalho. Bruno (2011, p. 23) ressalta que

São comuns, na rotina do trabalhador, a baixa tolerância ao erro, o acúmulo de tarefas, a rotina repetitiva e mecanizada, as cobranças públicas, a ausência de cursos de treinamento, o trabalho além do horário e aos fins de semana, a pressão diária pelo cumprimento de metas superestimadas, a incompreensão dos processos produtivos, bem como a impossibilidade de sugerir mudanças ou melhorias nesses processos. Tudo isso contribui para multiplicar o nível de estresse presente no cotidiano dos bancários. Estresse diretamente ligado aos sentimentos de medo, humilhação, impotência e frustração.

Segundo Jinkings (2013), as novas formas de cobranças por produtividade fazem com que o trabalhador possa tomar como sua uma visão individualista, pautada na meritocracia, condizente com o sistema capitalista, sendo dominado pelo discurso e práticas a fim de manter a empregabilidade a qualquer custo.

As empresas mantêm rígida disciplina nos locais de trabalho e à opressão aberta do regime de acumulação de capital fundado no taylorismo e no fordismo, a acumulação flexível contrapõe uma aparente democratização das relações de trabalho, instituindo formas sofisticadas de dominação (JINKINGS, 2013, p.201).

O discurso da integração dos chamados “colaboradores” ao processo da produção passa a ideia ao trabalhador de que o mesmo é parte do produto ou processo, fruto de seu trabalho. Envolve a classe trabalhadora com uma política participativa, mascarando assim a relação conflitante entre capital e trabalho.

[...] de fato, as novas práticas gerenciais buscam construir uma aparente identidade de interesses entre capital e trabalho e perseguem a adesão absoluta do trabalhador às estratégias mercadológicas das empresas. O discurso patronal, cotidianamente difundido nos órgãos de comunicação interna das empresas ou nos programas de treinamento, ressalta os desafios da concorrência e requisita a colaboração e a mobilização de seus assalariados em face dos projetos empresariais (JINKINGS, 2013, p. 195).

Nos bancos, a pressão por produtividade está inserida nos programas de qualidade total, que buscam a participação do trabalhador com perfil polivalente/múltiplo na construção de novas formas de vender os produtos e serviços aos clientes. Aqueles que conseguem “contribuir” com o processo produtivo implantado são premiados por meio de programas internos e remunerações indiretas e o trabalhador que não se adapta está sujeito a situações constrangedoras perante seus colegas, chegando até mesmo a sofrer punições verbais diante de todos e, posteriormente, a demissão. Segundo Antunes (2018, p. 133), essas pressões e/ou campanhas procuram “estimular a competitividade [entre os funcionários], tendo como objetivo aumentar a produtividade com a intensificação do ritmo de trabalho”.

[...] como em outros segmentos da classe trabalhadora, a pressão por produtividade apresenta-se diluída e mistificada pelas “leis” do mercado e exigências atribuídas à concorrência interbancária e aos clientes. Da mesma forma, como já foi destacado, os mecanismos de dominação entranhados nos programas de “qualidade total” e “remuneração variável” atuam para mascarar e intensificar a exploração capitalista do trabalho nos ambientes bancários. Pois, criando equipes de qualidade, organizando campanhas de vendas de “produtos” e serviços, determinando metas de produtividade individuais e coletivas, estabelecendo um sistema complexo de premiações e punições, esses programas constituem-se em importante instrumento da gestão do trabalho nos bancos (JINKINGS, 2013, p. 196).

O bancário, por medo de perder o emprego, adere facilmente ao discurso do mercado e, ao mesmo tempo, fica dependente das remunerações variáveis para sobreviver, motivo pelo qual aumenta sua produtividade, seja ampliando sua jornada de trabalho, seja acelerando o ritmo de trabalho.

Ao ficar dependente das remunerações variáveis, inicia-se um processo de controle sobre a produtividade e a rotina de trabalho dos outros trabalhadores, movidos pelos programas de qualidade total e de remuneração variável, uma vez que são atrelados

ao cumprimento de metas de todos das agências e dos departamentos, bem como ao cumprimento de metas de redução de despesas fixas e variáveis do local de trabalho.

Os diferentes locais onde se inserem os bancários passam por avaliação constante, com a já citada cobrança de metas. Cumpri-las é parâmetro para boa avaliação, que se correlaciona também à rentabilidade das agências bancárias. Entretanto, há paradoxos. Em pesquisa realizada por um projeto coordenado por Coimbra (2014), com os trabalhadores de um determinado banco privado no município de Juiz de Fora, observou-se que os bancários com maior idade, experiência e salários mais elevados tinham avaliações piores que os de agências com outros perfis, de trabalhadores mais jovens, menos experientes e de salário menor. Tal fato pode ser explicado da seguinte forma: maior remuneração dos trabalhadores e idade mais alta são fatores que prejudicam a rentabilidade da agência. Tal situação gera um contexto preocupante para os trabalhadores que, cada vez mais, se envolvem em cumprimento de metas gradativamente mais difíceis de ser executadas.

Essa tensão das metas a serem cumpridas invade o tempo fora do trabalho. A necessidade de manter-se empregado leva o trabalhador a se submeter às cobranças, até mesmo se estiver adoecido. Os efeitos do trabalho estranhado²², no entanto, não se restringem ao espaço da produção. Não apenas se alastram para a vida do trabalhador e a subordinam como se tornam funcionais à própria dinâmica da exploração.

A categoria, como objeto da gestão controlada, pode começar a desenvolver doenças como estresse, síndrome do pânico, depressão, entre outras, chegando até mesmo ao suicídio. Segundo uma matéria publicada no periódico do Sintraf/JF, a maioria dos trabalhadores que busca auxílio no sindicato apresenta laudos de médicos em que são comuns doenças ocupacionais relacionadas à intensificação do ritmo de trabalho e cobranças intensas por cumprimento das metas.

São características do trabalho bancário a forte pressão de tempo, as dificuldades de realização de pausas para descanso e necessidades fisiológicas, a falta de autonomia dos níveis gerenciais e o aumento do controle, a intensificação do trabalho, os prolongamentos de jornadas que invadem os pretensos tempos e espaços domésticos, o aumento da competitividade, as metas inatingíveis, mas sempre crescentes. Esses

²² O estranhamento é a realização de uma relação social fundada na "abstração da natureza específica, pessoal", do ser social que "atua como homem que se perdeu a si mesmo, desumanizado" (ANTUNES, 2018, p.99).

aspectos abrem espaço profícuo para práticas de violência psicológica, humilhações e assédio moral (MAENO, 2011, p. 218).

Essa busca incessante por atingir o objetivo pode gerar, além do adoecimento, situações constrangedoras no ambiente de trabalho, inclusive assédio moral. O adoecimento do trabalhador é inevitável. O que não é diferente entre os trabalhadores bancários. A categoria bancária brasileira está quantificada, segundo informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2018), em um pouco mais de 500 mil bancários. Quando comparado o percentual de afastamento para tratamento de saúde, este, conforme BancáriosBH (2019), pode ser superior ao da época em que a categoria ultrapassava 1,5 milhão de trabalhadores bancários. Esse dado é uma evidência de que os trabalhadores estão adoecendo mais em face da flexibilização e dos demais percalços da vida profissional dessa categoria, conforme apontado pelo BancáriosBH (2019) em matéria divulgada em seu *site*. A Tabela 3 traz os casos de afastamento dos bancários em comparação aos demais setores.

Tabela 3 – Número Total de Benefícios concedidos a bancários e demais setores da economia (Brasil – 2009 a 2017).

| Número Total de Benefícios | | |
|-----------------------------------|------------------|-----------------------|
| Ano | Bancários | Demais Setores |
| 2009 | 13.297 | 2.043.029 |
| 2010 | 14.859 | 2.228.622 |
| 2011 | 15.670 | 2.342.058 |
| 2012 | 17.338 | 2.463.554 |
| 2013 | 18.671 | 2.577.291 |
| 2014 | 18.366 | 2.567.314 |
| 2015 | 14.234 | 2.288.301 |
| 2016 | 18.601 | 2.571.611 |
| 2017 | 17.310 | 2.304.810 |

Fonte: Previdência Social.

A pressão por produtividade vem mascarada pelos processos de qualidade total, que buscam a participação do trabalhador com perfil polivalente na construção de novas formas de vender os produtos e serviços aos clientes. Essas cobranças pelo cumprimento de metas, ao serem efetuadas rotineiramente, caracterizam assédio moral²³, prática esta a

²³ O assédio moral se define por práticas de terror psicológico dentro do espaço de trabalho. O psicoterrorismo é materializado em uma série de condutas abusivas que humilham e desestabilizam emocionalmente o trabalhador vítima do assédio moral (TELES, SANTOS, COZERO, 2015, p.52).

que a categoria dos bancários vem sendo submetida habitualmente, por meio, muitas vezes, de situações constrangedoras.

[...] a pressão por produtividade apresenta-se diluída e mistificada pelas “leis” do mercado e exigências atribuídas à concorrência interbancária e aos clientes. Da mesma forma, como já foi destacado, os mecanismos de dominação entranhados nos programas de “qualidade total” e “remuneração variável” atuam para mascarar e intensificar a exploração capitalista do trabalho nos ambientes bancários. Pois, criando equipes de qualidade, organizando campanhas de vendas de “produtos” e serviços, determinando metas de produtividade individuais e coletivas, estabelecendo um sistema complexo de premiações e punições, esses programas constituem-se em importante instrumento da gestão do trabalho nos bancos (JINKINGS, 2006, p. 196).

Essas pressões para o cumprimento das metas e remuneração vinculada a elas, a própria diminuição das autonomias, o aumento da competitividade e a consequente diminuição da coesão entre colegas, o medo do desemprego e do isolamento são caracterizados por Maeno (2011, p. 209) como “ingredientes que, somados às atividades operacionais que exigiam posturas incômodas por tempo prolongado, [...] passaram a ser considerados como desencadeadores e agravantes” para o adoecimento físico e psicológico da categoria bancária.

No mesmo estudo, Maeno destaca que, entre os anos de 2006 a 2009, houve acréscimos na concessão de benefícios acidentários por incapacidade concedidos para os transtornos psíquicos na categoria bancária, fato este que evidencia uma questão a ser analisada. No período em questão, houve um acréscimo de 2.202,28% na concessão de benefícios, que passou de 612 para 13.478 benefícios.

Os números atuais podem ser mais expressivos, pois ainda há casos de pessoas que, embora estejam doentes, não se mostram nessa condição pelo receio da discriminação entre seus colegas. Esse comportamento é denominado presenteísmo²⁴, também encontrado na categoria bancária. Nesse contexto, conforme Jinkings (2006), a possibilidade de luta por via sindical fica bastante reduzida, se consideradas as transformações que destroem as mediações coletivas das relações de trabalho. Segundo Maeno (2011, p. 223), “no caso dos transtornos psíquicos, o presenteísmo tende a ser

²⁴ Presenteísmo caracteriza-se pela presença no trabalho, mas sem condições produtivas”. Disponível em: <https://antigo.saude.gov.br/images/pdf/2018/dezembro/13/SAUDE-TRABALHADOR.pdf> Acesso em 20 jul. 2020.

mais frequente, pelo estigma que essa modalidade de adoecimento carrega, pela resistência das pessoas em aceitarem que estão com problemas dessa ordem e pelo receio da discriminação”.

Em Juiz de Fora/MG, esse quadro de mudanças no trabalho bancário e de adoecimento pode ser visualizado. O Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas (Sintraf), que possui um Departamento de Saúde do Trabalhador, tem como uma de suas funções o registro de bancários que procuram o sindicato para emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Com base nos dados arquivados, constata-se que os trabalhadores adoecem e se afastam do trabalho por motivos de pressão para o cumprimento de metas, sofrem assédio moral e, como consequência, desencadeiam-se distúrbios psíquicos.

No ano de 2020, 103 bancários se afastaram do trabalho para tratamento de saúde. Desse total, 44 foram afastados devido a distúrbios psíquicos/mentais e Lesão por esforço repetitivo (LER)/Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort); 59 bancários de diversos bancos foram contaminados por Covid-19, que foi caracterizada como doença ocupacional, sendo também afastados para tratamento de saúde conforme orientação da Organização Mundial de Saúde (OMS).

Segundo informações do Sintraf/JF, em Juiz de Fora, há aproximadamente 1,5 mil trabalhadores bancários, no ano de 2020, 6,9% se afastaram do trabalho para tratamento de saúde, percentual que se evidencia como bastante preocupante. De janeiro a dezembro de 2020 59 bancários (3,91%) foram acometidos por Covid19 em seu local de trabalho. Cabe enfatizar que estes foram casos relatados e registrados. Entretanto, o número de bancários adoecidos com causas relacionadas ao trabalho pode ser muito maior, uma vez que o medo que sentem de se afastar do trabalho para realizar tratamento de saúde é relativamente elevado. Pergunta-se: Quais são as patologias que mais acometem os bancários?

2.2.1. Das patologias que os bancários sofrem

A vida do trabalhador bancário é comprovadamente instável e insegura. Para que possa desempenhar suas atividades, o bancário precisa estar bem qualificado, inteirado das novas tecnologias para exercer as funções mais básicas do sistema financeiro. Além disso, o bancário precisa possuir notório conhecimento do mercado financeiro, ter perfil para venda de produtos e habilidade para trabalhar em equipe, solucionar problemas e relacionar-se com clientes. A exigência de todas essas competências, atrelada à cobrança de cumprimento de metas diárias, traz grande tensão para o bancário, resultando no adoecimento mental.

Embora haja um número expressivo de trabalhadores afastados por problemas psíquicos, a Lesão de Esforço Repetitivo (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort) são também causadores de afastamentos. Essas doenças têm sido justificadas como decorrentes das transformações do processo de trabalho nas instituições bancárias, marcadas pela obrigação da produtividade e do cumprimento de metas, em que são consideradas somente as necessidades da empresa. Além disso, destacam-se a competitividade do mercado de trabalho e a exigência de qualidade dos produtos e serviços, sem qualquer tipo de consideração dos limites físicos e psicossociais dos trabalhadores (BRASIL, 2003).

Os bancários acometidos por LER apresentam dificuldades de exercer sua função, dada sua condição de saúde. Esse quadro é ocasionado por exigências que advêm da mecanização inserida no processo de trabalho.

A mecanização do trabalho, se por um lado minimizou a sobrecarga física total, por outro coloca os bancários em situações de trabalho monótonas e repetitivas, para as quais há uma exigência de concentração de carga na musculatura das mãos e braços, gerando o esforço repetitivo. Manipulando teclados rígidos, ilhas numéricas [...] os trabalhadores exigem dos grupamentos musculares-tendinosos um “sobresforço” (CNB, 1993, p. 33).

A LER/Dort se faz presente nos trabalhadores do setor econômico. Assim como as doenças psicomentais, elas têm causas difusas que estão ligadas às mais variadas situações de trabalho, motivo pelo qual dependem do entendimento de médico para determiná-las como ocupacionais. Os médicos precisam reconhecê-las como oriundas do

labor. Dessa forma, foram criadas as CIDs²⁵, que facilitam esse reconhecimento, vinculando a doença ao trabalho de algumas categorias. Entretanto, ainda há dificuldades:

As doenças relacionadas ao trabalho encontram mais dificuldades para serem reconhecidas como vinculadas ao trabalho, sobretudo, na atualidade, considerando a globalização da produção e da troca e a financeirização da economia, que têm refletido nas perdas dos direitos do trabalho e na degradação do trabalho e da saúde (LOURENÇO, 2010, p. 24 *apud* FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2011, on-line)

Segundo Resende (2019), a categoria bancária, além de estar sujeita a LER/Dort, também é submetida ao processo de desgaste emocional, devido ao ambiente de trabalho, para cumprir os objetivos das empresas. Esse processo, a cobrança constante de cumprimento de metas, vem provocando um número expressivo de adoecimento na categoria bancária. A essa questão de mobiliários e equipamentos, alia-se a exigência da produtividade esperada pelos bancos, o que resulta em transformações no modo de agir e de reagir dos trabalhadores. Essas mudanças de comportamento não são ligadas somente aos fatores físicos, mas também às questões emocionais, como preocupação e angústia.

Conforme apontado por Seligmann-Silva e Heloani (2017), ao ser implantado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (Ntep), evidenciou-se o aumento da incidência dos transtornos mentais, que têm causado enorme preocupação não só no Brasil, mas também nos países que se destacam negativamente nesse quesito. Essa preocupação é provocada pela elevação dos “custos econômicos e sociais acarretados por essa problemática” (SELIGMANN-SILVA; HELOANI, 2017, p. 283). Mais uma vez, o fator econômico sobressai nas preocupações do Estado.

O cálculo dos custos indiretos torna-se especialmente desafiante – pois inclui a aferição da perda de produtividade e de qualidade na produção; dos investimentos perdidos em capacitação e treinamentos; além de despesas com indenizações, entre outros itens. Sem esquecer os custos *intangíveis*, de difícil aferição, que vêm sendo destacados dos indiretos por alguns autores – que são os custos derivados dos impactos humanos que se estendem à família dos assalariados, acarretando perdas e danos de todo tipo (SELIGMANN-SILVA; HELOANI, 2017, p. 283).

²⁵ Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID.

Para Seligmann-Silva e Heloani (2017), o local de trabalho é composto por amplas linhas de enfrentamento e competições entre os próprios trabalhadores como forma de manter sua empregabilidade²⁶, o que cria obstáculos para construção de mecanismos de resistência. Com isso, há uma perda da razão social do trabalho, ocasionando um abalo psíquico a ponto de levar os trabalhadores a um estágio depressivo. Para as autoras, “os estímulos à competição e ao individualismo caracterizam os ambientes de trabalho submetidos à ideologia neoliberal” (p.287). Os trabalhadores passam a ter como preocupação central a manutenção do seu trabalho à custa de sua convivência social e familiar e da própria saúde.

Os casos de distúrbios psíquicos demonstram que os trabalhadores sofrem intensas pressões para manter o ritmo de trabalho, em tempo de produção, quantidade, qualidade e capacidade de resolver problemas. Seligmann-Silva e Heloani (2017) enfatizam que a polivalência, rotatividade aumentada e outras expressões da flexibilização provocaram a insegurança nos trabalhadores assalariados, quanto à própria capacidade de atender a demandas e ritmos impostos, ocasionando a constante insatisfação pessoal, bem como a sensação de incapacidade enquanto ser humano. Após tanto ser moldado às necessidades infundáveis do mercado, não atingir as metas faz com que o trabalhador considere que sua competência está aquém da dos demais trabalhadores, o que lhe causa frustração.

Obter o reconhecimento das doenças como originárias das condições de trabalho não tem sido tarefa fácil para o trabalhador e suas entidades de representação. Ainda há uma infinidade de barreiras, entre elas a culpabilização do indivíduo por seu adoecimento, considerado pouco resistente ao mercado corporativo empresarial. Entretanto, é preciso ter em conta a assertiva de Lourenço (2011, p. 28):

O adoecimento mental relacionado ao trabalho [...] é a manifestação da repercussão da organização, gestão e processo de trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores expostos a inúmeros fatores e situações que contemplam desde a exposição a agentes tóxicos, ruídos, risco de acidente e a integridade física (como no caso de profissões que estão mais expostas a assaltos e também a contaminações e explosões) até a imposição de ritmos de trabalho incompatíveis com a condição humana, além do desgaste psíquico em decorrência da anulação da subjetividade da pessoa no trabalho (LOURENÇO, 2011, p. 28).

²⁶ “Empregabilidade significa a capacidade ou possibilidade de conseguir um emprego. Também faz parte do conceito de empregabilidade a aptidão de manter-se em um emprego. O conceito se relaciona com a capacitação profissional e com as aptidões para o mercado de trabalho”. Esse termo é frequentemente utilizado pelos administradores de empresas. Disponível em: <https://www.significados.com.br/empregabilidade/>. Acesso em 31 ago. 2019.

O adoecimento psíquico ou mental pode não aparecer num primeiro momento. Inicialmente o trabalhador pode apresentar diversas alterações em seu organismo, em face de condições do trabalho exercido. Importante enfatizar que os ambientes com elevados ruídos, o trabalho em turno, as metas abusivas, as cobranças desproporcionais, o medo do desemprego e de uma razoável condição futura de vida fazem parte da gama de situações que podem levar ao adoecimento do trabalhador. Rigotto (1990, p. 149) cita como exemplo as doenças relacionadas ao estado emocional, o aparecimento de “úlceras no estômago, da pressão alta, do enfarte, do câncer ou de outras doenças agrupadas como psicossomáticas. [...] vamos ver que estas doenças crescem junto com o processo de industrialização, a partir de 1930. São as chamadas doenças do desenvolvimento”.

No que tange a essas patologias, ao contrário de outras doenças ocupacionais clássicas, que podem ser caracterizadas com maior facilidade por estarem mais conectadas ao trabalho exercido, o estabelecimento de nexos causais dos distúrbios psíquicos com o trabalho é mais complicado.

[...] pelas mudanças operacionais na produção e sua organização, em especial, pelo uso de “novos” enfoques de administração empresarial, que estimulam a competitividade e instituem o cumprimento de metas em ritmo acelerado; geram pressões que, certamente, sobrecarregam o trabalhador provocando a deterioração da sua saúde. Porém, há uma dificuldade maior na identificação do que é produzido pelo ou no trabalho (LOURENÇO; BERTANI, 2009, p. 2).

Pensamentos e sentimentos como os de inutilidade, desânimo, ociosidade tomam conta do trabalhador, fazendo com que alguns desenvolvam doenças psíquicas e mentais. Segundo Zavarizzi e Alencar (2014), o trabalhador, que, até certo momento, era sadio, passa a conviver com limitações físicas e problemas emocionais, tendo que lidar com isso no ambiente de trabalho, local que, na maioria dos casos, é a origem desses problemas.

Dessa forma, o modo de produção capitalista pode causar agravos à vida laborativa, emocional e social de quem vende sua força de trabalho. Lourenço e Bertani (2009) enfatizam a importância do sistema de Saúde e Previdência Social para a recuperação do trabalhador acometido. As tabelas a seguir apresentam as causas mais frequentes de concessão de afastamento para tratamento de saúde dos bancários:

Tabela 4 – As quatro mais frequentes causas de concessão de afastamento para tratamento de saúde nos bancos por ano, segundo CID-10 (Brasil – 2009 a 2013)

| Classificação Internacional de Doenças | | |
|---|--------------|----------|
| 2009 | | |
| | Total | % |
| Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) | 3598 | 27,1 |
| Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99) | 2957 | 22,2 |
| Lesões, envenenamento e outras consequências de causas externas (S00-T98) | 2385 | 17,9 |
| Neoplastias {tumores} (C00-D48) | 919 | 6,9 |
| 2010 | | |
| | Total | % |
| Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) | 3965 | 26,7 |
| Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99) | 3390 | 22,8 |
| Lesões, envenenamento e outras consequências de causas externas (S00-T98) | 2624 | 17,7 |
| Neoplastias {tumores} (C00-D48) | 1050 | 7,1 |
| 2011 | | |
| | Total | % |
| Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) | 4013 | 25,6 |
| Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99) | 3652 | 23,3 |
| Lesões, envenenamento e outras consequências de causas externas (S00-T98) | 2641 | 16,9 |
| Neoplastias {tumores} (C00-D48) | 1118 | 7,1 |
| 2012 | | |
| | Total | % |
| Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) | 4544 | 26,4 |
| Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99) | 4332 | 25 |
| Lesões, envenenamento e outras consequências de causas externas (S00-T98) | 2923 | 16,9 |
| Neoplastias {tumores} (C00-D48) | 1063 | 6,1 |
| 2013 | | |
| | Total | % |
| Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) | 5042 | 27 |
| Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99) | 4332 | 24,6 |
| Lesões, envenenamento e outras consequências de causas externas (S00-T98) | 3030 | 16,2 |
| Neoplastias {tumores} (C00-D48) | 1188 | 6,4 |

Fonte: Previdência Social/INSS. Elaboração: Rede Bancários/DIEESE. Publicado na 10ª Carta de Conjuntura da USCS, dezembro 2019.

A tabela acima demonstra as principais causas de afastamentos para tratamento de saúde da categoria bancária. Em 2013, pode-se observar que os transtornos mentais e

comportamentais (F00-F99) representaram a maior porcentagem. Segundo Machado (2019), devido à falta de informações atualizadas, o Dieese, por meio do Sindicato dos Bancários de São Paulo, solicitou ao Instituto dados atuais, conforme Tabela 5.

Tabela 5 – As quatro mais frequentes causas de concessão de afastamento para tratamento de saúde nos bancos por ano, segundo CID-10 (Brasil – 2014 a 2018)

| Classificação Internacional de Doenças | | |
|---|--------------|----------|
| 2014 | | |
| | Total | % |
| Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) | 4901 | 26,7 |
| Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99) | 4684 | 25,5 |
| Lesões, envenenamento e outras consequências de causas externas (S00-T98) | 3037 | 16,5 |
| Neoplastias {tumores} (C00-D48) | 1074 | 5,8 |
| 2015 | | |
| | Total | % |
| Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) | 3952 | 27,8 |
| Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99) | 3603 | 25,3 |
| Lesões, envenenamento e outras consequências de causas externas (S00-T98) | 2329 | 16,4 |
| Neoplastias {tumores} (C00-D48) | 800 | 5,6 |
| 2016 | | |
| | Total | % |
| Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) | 5067 | 27,2 |
| Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99) | 4421 | 23,8 |
| Lesões, envenenamento e outras consequências de causas externas (S00-T98) | 3085 | 16,6 |
| Neoplastias {tumores} (C00-D48) | 1100 | 5,9 |
| 2017 | | |
| | Total | % |
| Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) | 4776 | 27,6 |
| Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99) | 4074 | 23,5 |
| Lesões, envenenamento e outras consequências de causas externas (S00-T98) | 2771 | 16 |
| Neoplastias {tumores} (C00-D48) | 1011 | 5,8 |
| 2018 | | |
| | Total | % |
| Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) | 5090 | 28,8 |
| Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99) | 3965 | 22,5 |
| Lesões, envenenamento e outras consequências de causas externas (S00-T98) | 2887 | 16,4 |
| Neoplastias {tumores} (C00-D48) | 1013 | 5,7 |

Fonte: Previdência Social/INSS. Elaboração: Rede Bancários/DIEESE. Publicado na 10ª Carta de Conjuntura da USCS, dezembro 2019.

Ao comparar as tabelas 4 e 5, observa-se um aumento considerável de afastamentos dos trabalhadores bancários vitimados pelos Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99). Em 2009, foram 3.598; em 2018, 5.090, ou seja, um aumento de 41,46% no número de afastamentos. Considerando que, em 2009, a categoria bancária era composta por um número maior de trabalhadores em comparação a 2018, fica nítida a intensidade com que essas doenças mentais e psíquicas vêm acometendo esses profissionais.

O aumento na proporção de afastados relacionados a doenças mentais e psíquicas deve-se ao modelo de gestão implementado pelos bancos, que favorece práticas de assédio moral e maior violência psicológica, visando ao cumprimento de metas cada dia mais elevadas, maior pressão, controle e aumento da competitividade entre seus trabalhadores (MACHADO, UEHARA, 2019, p.5).

No entanto, outras patologias se mantêm presentes no cotidiano da categoria bancária, demonstrando que o trabalho nos departamentos e agências bancárias pode trazer o acometimento de doenças relacionadas ao exercício profissional. Cabe destacar que esses casos apresentados nas tabelas 4 e 5 são de trabalhadores que saíram de licença para tratamento de saúde, ou seja, ficaram afastados do trabalho por mais de 15 dias. No entanto, há um número bastante expressivo de bancários que se afastam por até 15 dias e não constam das estatísticas de nenhum órgão público. Esse tipo de licença se dá seja por receio do trabalhador de se afastar por mais tempo e perder a comissão de função ou o emprego, seja por não se reconhecer como pessoa adoecida.

Uma observação a ser elencada, dado o cenário em que realizamos pesquisa empírica que será apresentada a seguir, é que os bancários da Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil que se afastam do trabalho por mais de 15 dias para tratamento de saúde, ao voltarem da licença, automaticamente perdem a comissão de função. Tanto a Caixa como o Banco do Brasil alegam que, quando o trabalhador se afasta, fica uma lacuna a ser preenchida na determinada função. Por conseguinte, o banco “promove” outro funcionário para ocupar o cargo que pertencia ao trabalhador afastado e, quando este retorna às atividades, toma conhecimento de que já foi substituído por outro trabalhador no cargo (função).

Machado e Uehara (2019) apontam outra fonte de informações importante para a análise dos afastamentos do trabalho, o Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho. Essa entidade foi criada pelo Ministério Público do Trabalho e pela

Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Tabela 6, a seguir, apresenta o quantitativo de afastamentos de bancários para tratamento de saúde no período de 2012 – 2018.

Tabela 6 – Número de Benefícios concedidos no setor bancário (Brasil 2012 a 2018).

| Ano | Nr. benefícios concedidos |
|-------------------------|----------------------------------|
| 2012 | 4.621 |
| 2013 | 5.005 |
| 2014 | 4.838 |
| 2015 | 3.827 |
| 2016 | 4.954 |
| 2017 | 3.962 |
| 2018 | 3.992 |
| Total do período | 31.199 |

Fonte: Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho (MPT-OIT). Elaboração Rede Bancários/DIEESE. Publicado na 10ª Carta de Conjuntura da USCS, dezembro 2019.

É considerável o número de bancários que receberam o benefício de auxílio-doença pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) durante o período de 2012 a 2018, representa quase 10% da categoria. Machado e Uehara (2019) também chamam a atenção para o volume de gastos do INSS com benefícios acidentários originários do setor financeiro. Apontam que os bancos são responsáveis pelo maior volume (5,73% do total), seguidos pelo setor de transporte rodoviário de carga (4,04%), administração pública em geral (3,81%) e construção de edifícios (3,77%).

Tabela 7– Despesas do Instituto Nacional do Seguro Social com afastamentos para tratamento de saúde no setor bancário (Brasil - 2012 a 2017).

| CNAE | Valor Gasto pelo INSS | % relação ao total INSS |
|--|------------------------------|--------------------------------|
| Bancos comerciais | R\$ 47.827.780,38 | 0,35% |
| Bancos de investimentos | R\$ 57.125,40 | 0% |
| Bancos múltiplos, com carteira comercial | R\$ 669.916.360,48 | 4,95% |
| Bancos múltiplos, sem carteira comercial | R\$ 570.828,61 | 0% |
| Caixas econômicas | R\$ 58.516.823,94 | 0,43% |
| Total | R\$ 776.888.918,81 | 5,73% |

Fonte: Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho (MPT-OIT). Elaboração Rede Bancários/DIEESE. Publicado na 10ª Carta de Conjuntura da USCS, dezembro 2019.

Uma das justificativas para esse volume de gastos é o fato de a média salarial da categoria bancária ser mais elevada em comparação com outros setores. Conforme a

Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2017), a remuneração média da categoria bancária era de R\$ 7.981,53 (sete mil novecentos e oitenta e um reais e cinquenta e três centavos) e, nos demais setores, a média salarial era de R\$ 2.973,23 (dois mil novecentos e setenta e três reais e vinte e três centavos). Segundo Machado e Uehara (2019), os bancos são responsáveis por apenas 1,1% de empregos no Brasil, mas respondem por 4,71% do total de trabalhadores afastados para tratamento de doenças no país, no período de 2012 a 2017. Essa informação demonstra a desproporção entre os empregos gerados e o total de afastamentos por doença relacionada ao trabalho.

Comparando-se os afastamentos por causas mentais nos bancos, em relação aos demais setores de atividade econômica, verifica-se uma situação grave: os bancos são responsáveis por 15% do total de afastamentos em todos os setores por doenças com causas mentais e comportamentais, entre 2012 e 2017. Foram 9.923 bancários afastados, de um total de 64.794 trabalhadores. Essa proporção sobe para 16% considerando-se os afastamentos por depressão, pois são mais 3.641 bancários afastados por essa causa, num total de 22.847 trabalhadores (MACHADO, UEHARA, 2019, p.7).

A Tabela 8 a seguir ilustra o número de afastamentos para tratamento de saúde da categoria bancária no estado de Minas Gerais.

Tabela 8 – Registro de afastamento no Instituto Nacional do Seguro Social por Bancos Múltiplos, com carteira Comercial em Minas Gerais, no período de 2015 a 2020

| Ano | Tipo de afastamento | Quantidade | Sexo feminino | Sexo masculino |
|------|---------------------|------------|---------------|----------------|
| 2015 | Acidente | 116 | 69 | 47 |
| 2016 | Acidente | 163 | 81 | 82 |
| 2017 | Acidente | 104 | 73 | 31 |
| 2018 | Acidente | 233 | 135 | 98 |
| 2019 | Acidente | 105 | 82 | 23 |
| 2020 | Acidente | 108 | 64 | 44 |
| 2015 | Doença | 63 | 37 | 26 |
| 2016 | Doença | 89 | 51 | 38 |
| 2017 | Doença | 65 | 41 | 24 |
| 2018 | Doença | 132 | 77 | 55 |
| 2019 | Doença | 120 | 69 | 51 |
| 2020 | Doença | 77 | 42 | 35 |

Fonte: Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, 2021.

As informações apresentadas na Tabela 8 têm origem após os registros de CAT no INSS. Cabe enfatizar que essas informações são de novas emissões, no entanto é comum haver a reemissão de CATs e estas não foram contabilizadas. Outra questão que chama a atenção é o número de mulheres que são acometidas por doença nos bancos. Embora sejam em menor número na categoria bancária, elas são as que mais adoecem.

Tabela 9 – Quantidade de acidentes de trabalho por situação do registro e motivo, segundo atividade econômica e Classificação Nacional de Atividades Econômicas, com Comunicação de Acidente de Trabalho registrada no Instituto Nacional do Seguro Social, no período de 2015 a 2017, em Minas Gerais.

| Atividade Econômica | Ano | Total de acidente de trabalho | Tipo de acidente: Doença |
|---------------------|------|-------------------------------|-----------------------------|
| CNAE 6422 | 2015 | 132 | 80 |
| CNAE 6422 | 2016 | 170 | 109 |
| CNAE 6422 | 2017 | 124 | 76 |

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social, 2017; Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho, 2017.

Pode-se observar que, para alguns acidentes e doenças relacionadas ao exercício profissional, não são emitidas CAT²⁷s, o que demonstra que as empresas insistem em não reconhecer o adoecimento de seus trabalhadores. Maeno (2011) destaca:

Como em outros ramos econômicos, também no bancário, os conflitos referiam-se à tentativa dos bancos em imputar os sintomas e quadros clínicos a causas extralaborais, e os trabalhadores adoecidos enfrentavam situações adversas, envolvendo dificuldades em ter Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) emitida e em ter sua situação compreendida por gestores e colegas. Os afastamentos prolongados eram motivo de muito sofrimento, sendo comum o advento da depressão como consequência (MAENO, 2011, p. 213).

A Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 6422 é relacionada ao trabalho em bancos. No entanto, a experiência empírica de atendimento e acompanhamento dos bancários mostra que há um número bastante considerável de subnotificações.

Nos vários atendimentos realizados pelo Sintraf/JF, o próprio sindicato ficou com a incumbência de emitir a CAT, pois os bancos se negavam a reconhecer que a atividade laboral adoeceu o trabalhador. Inclusive, nesse momento de pandemia da Covid-19 por que o mundo passa, a partir de 2020, um banco privado no município de Juiz de Fora/MG, ainda que três bancários tenham sido contaminados e depois de este número aumentar

²⁷ Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT

para dez da mesma agência, não emitiu a CAT, ficando essa responsabilidade a cargo do sindicato. Quanto ao acometimento por doenças relacionadas ao trabalho, dois aspectos devem ser destacados: assédio moral e condições de insegurança nos diferentes espaços dos bancos onde os trabalhadores exercem suas atividades. Tratarei disso, na sequência.

2.2.2 - O assédio moral e a insegurança no local de trabalho

O assédio moral no trabalho, também conhecido como violência moral ou psicoterrorismo no trabalho, caracteriza-se por atos que se relacionam firmemente com a forma como é realizada a gestão do trabalho. Para Barreto (2015, p.189), “por trás desses atos, individuais na aparência, há uma organização que pensa a política de gestão, estabelecendo metas, e que pressiona a todos moralmente em busca de resultados”. Essa afirmação pode ajudar compreender se o assédio moral vem se tornando um instrumento de gestão utilizado para o cumprimento dos objetivos das empresas que procuram se manter competitivas no mercado.

Maeno (2011) afirma que não há um consenso sobre o que de fato pode ser considerado assédio moral. No caso das práticas de assédio sobre o trabalhador brasileiro, suas características ficam mais em evidência quando comparadas com aquelas exercidas sobre trabalhadores de outros países. Segundo D’angelo (2010, p. 25), “no que diz respeito à natureza jurídica da subordinação, alguns autores italianos adotaram a ideia de que a mesma traduzia um estado de sujeição. Tal forma de pensar ainda é muito difundida entre os juristas atuais”.

Em minha experiência empírica adquirida na atuação sindical foi possível perceber a presença de sinais de subordinação e fetichismo do trabalhador brasileiro ao seu superior hierárquico, o primeiro dedica respeito e obediência ao segundo e permite que este o trate de maneira brusca.

Existem processos e fenômenos de natureza primordialmente política que têm se refletido no mundo do trabalho ao longo da história. No caso, temos a dominação e a servidão, que apresentam grande interesse para o entendimento da gênese do desgaste mental laboral. Essas questões possuem também uma dimensão cultural que tem sido estudada por alguns autores à luz da psicanálise. Especialmente os estudos sobre inconsciente coletivo, memória e transmissão psíquica entre gerações

vêm se tornando relevantes para a SMRT²⁸ e a PPT²⁹. René Kaes (2001) desenvolveu uma importante visão sobre processos intersubjetivos e transmissão psíquica intergeracional, a partir de um conjunto de textos do próprio Freud, que incluem, desde o clássico estudo da histeria realizado através do caso Dora, até textos mais voltados ao entendimento da sociedade e da cultura, como Totem e tabu, Além do princípio do prazer e Moisés e momoteísmo. Essas ideias constituem importante embasamento para a análise de aspectos históricos que se apresentam como explicativos de algumas características da dominação e da servidão presentes ainda hoje em contextos de trabalho de vários países (SELIGMANN-SILVA, 2012, p. 63).

Nessa questão, no Brasil, muitos dos casos que poderiam ser considerados como assédio moral no trabalho são compreendidos como simplesmente atuação, gestão de pessoas ou gestão de liderança, sendo aceitos por grande parte da classe trabalhadora como normais na relação patrão – empregado. No que tange à controvérsia acerca do que seja assédio moral no trabalho e sua avaliação, citam-se

[...] três principais áreas de debate: (a) a questão da objetividade ou subjetividade do assédio; (b) a questão da intencionalidade e (c) a categorização do assédio em pessoal ou organizacional. É claro que as três áreas de debate se relacionam e [...] o estudo do assédio moral está em maturação e tem recebido diferentes contribuições de várias abordagens teóricas, importantes para a sua compreensão. No entanto, a multiplicidade de definições, de certa forma, compromete a comparação entre os diferentes resultados empíricos encontrados, principalmente no que se refere às taxas de prevalência do fenômeno (MACIEL; CAVALCANTI; ROCHA, 2007).

Conforme Seligmann-Silva (2012, p.65), ao analisar o papel da organização do trabalho e se esse estiver ocasionando insatisfação, seja pelo esvaziamento do sentido, seja pela violentação, o trabalhador passar a ter uma resistência ao exercício laboral associada ou não ao ambiente físico, químico e biológico do trabalho, normalmente este cenário desrespeita as necessidades do corpo. Dessa forma, as imposições organizacionais que alteram o amor próprio também impactam a autoimagem, ocasionando, de acordo com a autora, uma ferida narcísica que pode levar o trabalhador ao adoecimento. Dejours (1980) aponta que esses seriam os diferentes caminhos que podem conduzir ao sofrimento mental e, pela via psicossomática, o adoecimento do corpo. Se a insatisfação gera o adoecimento, quando o trabalho assume sentido, conforme Seligmann-Silva (2012, p.

²⁸ Saúde Mental Relacionada ao Trabalho

²⁹ Psicopatologia do Trabalho

65), “passa a ter função sublimatória e favorece a saúde mental. O trabalho que permite a sublimação é também fonte de prazer e enriquece a identidade”.

Todas as transformações no mundo do trabalho geraram consideráveis transtornos para a classe trabalhadora; a insatisfação é um sentimento presente nos trabalhadores. A categoria bancária, assim como outras categorias, sofreu reduções drásticas. Porém, no sistema financeiro, o bancário está gradativamente sendo substituído pelo trabalho terceirizado em sua atividade-fim, haja vista a ampliação expressiva de correspondentes bancários espalhados pelo país.

Desde a década de 1980, o sistema bancário vem passando por grande reestruturação. Segundo dados da Contraf/CUT, aproximadamente 1 milhão de trabalhadores no período relativo a 1980 até o ano 2020 perderam o emprego. São reféns desse processo de reestruturação produtiva em que o que verdadeiramente importa é a lucratividade exorbitante. Dessa forma, o ingrediente principal para a prática do assédio moral pode ser o medo da perda do posto de trabalho.

Outra posição que permeia a discussão acerca do problema é como reconhecer se há assédio moral na relação de trabalho. Para compreender um pouco mais, Coyne, Craig e Chong, citados por Maciel, Cavalcanti e Rocha (2007, p. 118), são relevantes:

A tendência geral é considerar o assédio moral como a ocorrência de atos repetitivos e duradouros que implicam um desequilíbrio das relações de poder entre a(s) vítima(s) e o algoz(es) e inclui um elemento de subjetividade por parte da vítima em termos de como ela percebe esses atos e seus efeitos.

Valendo-se do medo, as organizações imputam metas inatingíveis aos seus trabalhadores, mas o assédio moral tem outro alicerce que é justamente o próprio assediador. Alguns gestores com perfil corporativo que, em nome da necessidade de manutenção do cargo e/ou emprego, ameaçam os seus subordinados.

O assédio moral apresenta várias faces. Ele pode ocorrer quando se dá o isolamento do indivíduo assediado, a exposição em público, bem como uma quantidade excessiva de trabalho imposta a ele e sua descaracterização como pessoa, por envio de mensagens ameaçadoras, por formas irônicas de abordagem, por descomissionamento de

função, transferência de local de trabalho, etc. O estudo de Maciel; Cavalcanti e Rocha (2007, p.118) aborda essa questão:

Utilizando-se de análises fatorias e meta-análises dos estudos sobre o assédio, Dick e Rayner (2004) e Olafsson e Johannsdottir (2004) dividem o assédio moral no trabalho em quatro categorias, segundo a característica do comportamento negativo perpetrado: ataques à tarefa (reter informação, monitoramento excessivo, exigência de tarefas impossíveis e exigência de tarefas sem importância); ataques pessoais (comentários depreciativos, críticas persistentes, humilhações públicas, rumores maliciosos); isolamento (ser ignorado pelos outros, ser separado dos outros); e ataques verbais (gritos, abuso verbal, ameaças físicas).

Para Barreto (2003), o assédio moral no trabalho se caracteriza por toda exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias, em que a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo. Alguns trabalhadores que sofrem assédio moral chegam ao limite emocional e, em algum momento, acreditam que retirar sua própria vida seja uma solução. Recentemente um trabalhador que estava sendo acompanhado pelo Sintraf/JF, devido a afastamento para tratamento de saúde, foi encontrado sem vida e o caso está sob investigação, uma vez que ele foi afastado com CID relacionado a distúrbios mentais e/ou emocionais e não possuía outras patologias. Santos (2009, p. 138) também destaca um caso real:

[...] têm aumentado os índices de suicídio entre os trabalhadores bancários [...] [em] 2008, operador de pregão de um grande banco, lotado na bolsa de valores, atira contra o próprio peito durante o expediente. Conta-se que o homem, na casa dos 40 anos e pai de duas crianças, temia a sorte da família caso fosse demitido, pois o conglomerado financeiro que trabalhava estava em processo de fusão.

Segundo Benevides (2002), os índices de suicídio na categoria bancária no Brasil são assustadores. Nos anos de 1993 e 1995, ocorreram 72 óbitos, a cada 15 dias, um bancário atentava contra a própria vida. Santos (2009) dá sequência a esse levantamento, apontando que, de 1996 a 2005, houve 181 óbitos no país, uma média de um suicídio a cada 20 dias. Para além dos dados, o relato: um bilhete deixado por um trabalhador bancário que se suicidou utilizando a própria gravata no banheiro do local de trabalho, dizia:

Não aguento mais trabalhar no Banco. É muita pressão. Sempre procurei fazer as coisas mais certas possíveis, mas o Banco mudou e sinto-me desamparado. Não existe qualquer falcatrua e nunca roubei nada do Banco. Apenas o fardo está muito pesado para mim. No ano passado fiz tratamento psiquiátrico e não melhorei. Espero que a minha família entenda que eu escolhi essa atitude e me perdoe. Estou doente. Não sei viver assim. Perdão (BENEVIDES, 2002, p.89).

Já Antunes (2018) alerta que os trabalhadores vêm passando por um processo de rompimento dos laços solidários e uma individualização extrema.

É essa quebra dos laços de solidariedade e, por conseguinte, da capacidade do acionamento das estratégias coletivas de defesa entre os trabalhadores que se encontra na base do aumento dos processos de adoecimento psíquico e de sua expressão mais contundente, o suicídio no local de trabalho (ANTUNES, 2018, p. 143).

As experiências empíricas adquiridas por mim, como bancário e dirigente sindical, contribuíram para a construção deste texto. O trabalho no setor financeiro pode trazer o adoecimento aos bancários, uma vez que, submetidos a constantes cobranças de metas em situações constrangedoras, vexatórias e de perseguição diárias, os trabalhadores bancários são impactados pela gestão de negócios implementada por banqueiros.

Conforme aponta Seligmann-Silva (2012, p. 128), “não existe dúvida de que o estresse laboral prolongado vulnerabiliza o indivíduo, facilitando a eclosão de diferentes distúrbios orgânicos e psíquicos, inclusive das depressões”. No entanto, para a autora, todas as investigações referentes ao estresse, embora sejam avançadas, denotam que ainda é preciso mais estudos para explicar a grande parte das categorias de diagnósticos psiquiátricos que, de uma maneira em geral, têm ligação com o exercício profissional. Esse quadro de adoecimento apresentado é visível e constatável na categoria bancária. Porém, o não estabelecimento de nexos causais é também observado.

O trabalho em bancos possui características não imediatamente associadas a problemas de saúde, provoca patologias nem sempre diagnosticadas como originadas no processo de trabalho. Por isso, merece rigorosa atenção uma organização de trabalho caracterizada pela exigência de ritmo acelerado, pela impossibilidade de o trabalhador intervir na concepção do processo de realização de tarefas, por uma atividade fragmentada e, não raro, sem significado (CNB, 1993, p. 19).

A afirmativa foi retirada de um encontro nacional da categoria bancária realizada na cidade de Salvador, em 1992. Embora tenham se passado quase três décadas, a realidade da categoria bancária no que se refere aos problemas de saúde só se intensificou. Na análise desse quadro, a assertiva de Antunes é procedente:

Além da destruição do corpo produtivo dos trabalhadores em sua fisicidade, há também manifestações importantes de sofrimento e adoecimento psíquico decorrentes do trabalho, que são tratadas com o uso de antidepressivos. O sentimento de descartabilidade e de inutilidade como resultado de adoecimentos também é recorrente, conforme o depoimento a seguir: “o trabalho é importante. O trabalho é tudo. Me sinto um lixo. A empresa me usou 25 anos e depois jogou fora um bagaço. Sempre fui um bom trabalhador” (ANTUNES, 2018, p. 127).

Apesar da atuação das entidades de representação e defesa desses trabalhadores, as mudanças tecnológicas, estruturais, econômicas, organizacionais implementadas pelos bancos – todas orientadas pelo processo de reestruturação produtiva – têm causado adoecimento da categoria.

Conforme consulta aos registros do Sintraf/JF (2019), grande parte dos atendimentos realizados aos bancários por essa entidade é destinada a receber denúncias de assédio moral e/ou orientar o trabalhador que está com doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo e, principalmente, doenças mentais decorrentes, segundo os bancários, de rotina de trabalho e cobranças contundentes a que são submetidos diariamente nas instituições, sejam públicas, sejam privadas.

Segundo a diretoria do Sintraf/JF, em média, 120 bancários, por mês, procuram a Secretaria Jurídica ou Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho para denunciar as más condições de trabalho e os abusos cometidos pelos bancos, além de solicitar auxílio na abertura de CAT, já que os bancos não o fazem, pois não reconhecem em sua gestão condutas que possam originar o adoecimento da categoria bancária.

Pesquisa realizada recentemente pelo sindicato constatou que os bancários, ao retornarem para seus locais de trabalho após um período em que se mantiveram afastados para tratamento de saúde, em muitos casos, são vítimas de escárnio e perseguições. Para Resende (2019), isso ocorre devido à invisibilidade da doença pela qual o trabalhador foi acometido e pelo conseqüente descrédito por parte dos colegas de trabalho da sua real condição, os quais duvidam da veracidade de sua situação de saúde.

Segundo Silva (2017), nesse clima de precariedade e ameaças diárias em que vive boa parte dos trabalhadores, a categoria bancária tem sido levada a acreditar que seus locais de trabalho não possuem mais o caráter de desenvolvimento e democratização do sistema financeiro, como era proposto na criação dessas instituições. As instituições financeiras vêm considerando as agências como pontos comerciais, conforme relatado anteriormente. Dessa forma, os bancários devem vender produtos e serviços a todos os clientes. E é justamente nesses espaços, como pontos comerciais, que outro agravo se coloca para a saúde dos bancários. A saúde física e mental do trabalhador é também afetada pelas condições vulneráveis de segurança. Há uma expressiva elevação dos índices de sequestros de bancários, seus familiares, bem como de assaltos a bancos e explosões de agências, principalmente nas cidades do interior (que tradicionalmente possuíam *status* de tranquilidade), conforme aponta Druck (2002). A ausência de segurança, atrelada a cobranças constantes das metas, também contribui para o adoecimento do trabalhador bancário.

A insegurança ganha novos contornos: além da sensação de descartabilidade, o bancário vive sob um risco ampliado, sendo alvo fácil para assaltantes até em seus lares, o que demonstra a ausência de uma política de segurança eficiente. Bancário: profissão perigo. Assim, os bancários vivem, hoje, todos os medos, devido aos riscos que se multiplicam e pela incerteza de suas condições (DRUCK; GODINHO; JESUS; OLIVEIRA; BARRETO; BARRETO, 2002, p. 231).

Conforme o Sintraf/JF (2019), em apenas dois anos, quase dez agências bancárias tiveram suas salas de autoatendimento danificadas pelo uso de bombas de alta destruição nas cidades de sua base sindical, com uma concentração em agências de bancos públicos (devido ao fato de os bancos públicos terem maior presença nos pequenos municípios brasileiros), mas também de privados do Sul de Minas (cidades mais próximas de São Paulo). Tais ações causam forte abalo no estado emocional dos trabalhadores, que se sentem totalmente indefesos, inseguros.

Segundo o Sintraf/JF (2021) embora a secretaria de saúde e condições de trabalho e a diretoria do sindicato pressionem os bancos para garantirem os direitos dos trabalhadores, há uma resistência do sistema financeiro para emitir CAT em favor dos bancários das agências-alvo de bandidos. A justificativa alegada é de que, como as explosões em agências ocorrem em horário diferente do expediente bancário, o fato não se caracteriza como acidente de trabalho, já que não houve danos físicos aos trabalhadores.

A entidade sindical discorda desse argumento apresentado pelos bancos, uma vez que, segundo informações da diretoria de Saúde e Condições de Trabalho do Sintraf/JF, os bancários ficam impactados e temerosos, não conseguem ter o mesmo comportamento no trabalho, paira a incerteza da segurança. Ainda que não haja um efeito imediato no estado psíquico do trabalhador, isso ocorrerá com o tempo de modo que, ao não emitirem CAT para todos os funcionários das agências atacadas, o bancário fica desguarnecido, não conseguindo comprovar que o seu adoecimento psíquico tem origem no trabalho no banco.

Conforme notícia do *site* de notícias G1, um bancário do Banco do Brasil da cidade de Guaxupé (cidade localizada no Sul de Minas Gerais) passou por uma situação terrível. Ele, sua esposa e seus dois filhos foram abordados na tarde do dia 19 de maio de 2020, em um clube do Banco do Brasil e levados por bandidos com os caseiros do clube para a casa do gerente. A família foi feita refém e, ao amanhecer, dirigiram-se para a agência bancária na qual o trabalhador era gerente. Ao chegarem ao local, o vigilante foi rendido e, na saída da agência, com o dinheiro roubado e os reféns (bancário e o vigilante), um bandido, assustado, disparou um tiro na nuca do bancário e, em seguida, foi alvejado pela polícia. O bancário e um dos bandidos, embora tenham sido socorridos imediatamente, vieram a óbito. A família do gerente e a família do caseiro do clube foram libertadas em uma localidade próxima ao clube.

Conforme a secretaria de Saúde e Condições de Trabalho do Sintraf/JF, esse tipo de acontecimento é uma realidade muito constante em algumas regiões próximas às grandes cidades. A secretaria informou ainda que o Sintraf/JF atendeu a todas as formalidades para amparar a família do gerente assassinado e também orientou os demais bancários. Quanto ao Banco do Brasil, a instituição, segundo informações do sindicato, está oferecendo resistência em emitir CAT para todos os seus funcionários. O Sintraf/JF informou que, caso isso não seja providenciado, fará a emissão do documento para todos e apoiará também os trabalhadores terceirizados que presenciaram o assassinato.

A Convenção Coletiva do Trabalho da categoria bancária, de nível nacional, garantiu a constituição de uma comissão de segurança bancária formada por representantes da Fenaban e dos trabalhadores. Essa comissão se reúne constantemente para debater a questão da insegurança nas agências. No ano de 2011, um projeto de lei formulado por essa comissão foi disponibilizado para que os sindicatos apresentassem

aos legisladores dos municípios de sua base. Em Juiz de Fora, o referido projeto foi apresentado aos vereadores do município, porém os únicos interessados foram os que compunham a bancada do Partido dos Trabalhadores. Após várias discussões e uso da Tribuna Livre pelo presidente do Sintraf/JF na época, para explicar aos demais vereadores a importância da aprovação de uma lei mais específica para o sistema financeiro, o projeto foi aprovado. Foi instituída a Lei n. 12.329/2011.

LEI Nº 12.329, DE 26 DE JULHO DE 2011. Dispõe sobre a instalação de dispositivos de segurança nas agências e nos postos de serviços das instituições financeiras, localizadas no Município de Juiz de Fora Projeto nº 229/2010 de autoria dos Vereadores Flávio Cheker, Betão e Wanderson Castelar. A Câmara Municipal de Juiz de Fora aprova e eu sanciono a seguinte Lei: Art. 1º Ficam os estabelecimentos financeiros obrigados a instalar dispositivos de segurança em suas agências e postos de serviços, situados no âmbito do Município de Juiz de Fora. Parágrafo único. Os estabelecimentos financeiros referidos neste artigo compreendem bancos oficiais ou privados, caixas econômicas, sociedade de crédito, associações de poupança, suas agências, postos de atendimento, subagências e seções, assim como as cooperativas singulares de crédito e suas respectivas dependências. Art. 2º Sem prejuízo de outros equipamentos, cada unidade de atendimento das instituições de que trata o art. 1º desta Lei deverá dispor de: I - porta eletrônica de segurança individualizada em todos os acessos destinados ao público, incluindo o espaço de auto-atendimento, provida de: a) detector de metais; b) travamento e retorno automático; c) vidros laminados e resistentes ao impacto de projéteis oriundos de armas de fogo até calibre 45; d) abertura ou janela para entrega, ao vigilante, do metal detectado; e) recuo após a fachada externa para facilitar acesso, com armário de portas individualizadas e chaveadas para guarda de objetos de clientes. II - vidros laminados resistentes a impactos e a disparos de armas de fogo, nas fachadas externas no nível térreo e nas divisórias internas das agências e postos de serviços bancários no mesmo piso, os quais deverão possuir: a) composição por lâminas de cristais interligados; b) película apropriada para retenção de estilhaços; c) nível de proteção III ou III-A, de acordo com a norma internacional para blindagem. III - sistema de monitoração e gravação eletrônicas de imagens, em tempo real, através de circuito fechado de televisão, interligado com central de controle fora do local monitorado, com: a) câmeras com sensores capazes de captar imagens em cores com resolução capaz de permitir a clara identificação de assaltantes, criminosos e suspeitos, instalados em todos os acessos destinados ao público, em todos os caixas e locais de acesso aos mesmos, nas salas de terminais de autoatendimento e em áreas onde houver guarda e movimentação de numerários no interior do estabelecimento, bem como nas calçadas externas e na área de estacionamento, onde houver; b) equipamentos que permitam a gravação simultânea e ininterrupta das imagens geradas por todas as câmeras do estabelecimento durante o horário de atendimento externo e quando houver movimentação de numerário no interior do estabelecimento; c) gravação simultânea, permanente e ininterrupta das imagens geradas por todas as câmeras, de forma que sempre se tenha

armazenado no equipamento de controle as imagens nas últimas 24 (vinte e quatro) horas; d) equipamento de gravação de caixa de proteção e instalação em local que não permita sua violação ou remoção, através da utilização de armas de fogo, ferramentas ou instrumentos de utilização manual; e) equipamento com alimentação de emergência capaz de mantê-lo operante por, no mínimo, 2 (duas) horas, no caso de estabelecimentos de atendimento convencional. IV - divisórias opacas e com altura de dois metros entre os caixas, inclusive nos caixas eletrônicos, para garantir a privacidade dos clientes durante as suas operações bancárias; V - biombo ou estrutura similar com altura de dois metros entre a fila de espera e a bateria de caixas das agências, bem como na área dos terminais de autoatendimento, cujos espaços devem ser observados pelos vigilantes e controlados pelas câmeras de filmagem, visando impedir a visualização das operações bancárias por terceiros. Art. 3º É vedado aos vigilantes o exercício de qualquer outra atividade no interior da agência, que não seja a de segurança. Parágrafo único. O trabalhador de que trata este artigo deverá usar colete à prova de bala nível 03, portar arma de fogo e arma não letal autorizada, além de dispor de assento apropriado e escudo de proteção. Art. 4º O estabelecimento financeiro que infringir cada um dos itens dispostos nesta Lei ficará sujeito às seguintes penalidades: a) Advertência: na primeira autuação, o banco será notificado para que efetue a regularização da pendência em até 10 (dez) dias úteis; b) Multa: persistindo a infração, será aplicada multa no valor de 10.000 UFMs (Unidades Financeiras Municipais); c) Interdição: se, após 30 (trinta) dias úteis da aplicação da segunda multa persistir a infração, o Município procederá à interdição do estabelecimento financeiro. Art. 5º Os estabelecimentos financeiros terão um prazo até 120 (cento e vinte) dias, a contar da aplicação desta Lei, para instalarem os equipamentos exigidos no art. 2º desta Lei. Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação (JUIZ DE FORA, 2011).

Embora haja leis que garantam a segurança da categoria e da população nas agências bancárias, frequentemente ocorrem crimes que acabam abalando ou retirando a vida dos trabalhadores, uma vez que os bandidos normalmente encontram impedimentos para alcançarem seus objetivos, mas também há uma ausência de maior fiscalização por parte dos órgãos públicos no que tange à fiscalização quanto ao cumprimento do que manda a lei.

Temos encontrado várias matérias e artigos nos *sites* e arquivos de diversos sindicatos que demonstram a luta sindical em defesa da categoria bancária e da classe trabalhadora. Antunes (2018) provoca uma reflexão sobre a atuação sindical nas últimas duas décadas do século XX.

Empurram o novo sindicalismo em direção a uma esdrúxula combinação, síntese de ao menos três movimentos: a velha prática peleguista, a forte herança estatista e a grande influência do ideário neoliberal (ou social-liberal), impulsionada ainda pelo culto da negociação e da defesa do cidadão. Vale dizer que cada um desses

elementos pode ter prevalência em diferentes conjunturas. Essa concepção parece estar gestando uma espécie de sindicalismo negocial de Estado (ANTUNES, 2018, p. 214).

Esse quadro de dificuldades dos sindicatos deve ser considerado e tem impactos nas ações sindicais no campo da saúde.

2.2.3. O movimento sindical e a saúde dos trabalhadores

O processo de trabalho no modo de produção capitalista, ao se efetivar, acarreta inegavelmente agravos à saúde dos trabalhadores. As organizações sindicais, como instrumentos de luta por direitos dos trabalhadores, no âmbito do próprio sistema, também encontram no campo da saúde uma área de necessária atuação.

Os sindicatos mais combativos apresentam lutas contra o adoecimento, mas, comumente, não atuam de forma a romper com o atual modo de produção, dado seu caráter reformista, típico da sociedade capitalista, que, ao tutelar o seu funcionamento (registro), imputa aos trabalhadores regras que, em várias situações, os subjagam. Antunes (2018) aponta que

O sindicalismo brasileiro recente (ou “novo sindicalismo”, como se consagrou na bibliografia especializada) vem se transformando de modo acentuado; inaugurado pelas greves de 1978, bem como pelas primeiras articulações sindicais que se desenvolveram desde meados daquela década, o novo sindicalismo promoveu mudanças significativas na cultura sindical e política brasileira ao instituir novas práticas, mecanismos e instituições. Gradativamente, entretanto, ao longo de mais de três décadas, suas práticas cotidianas de acentuada (ainda que não exclusivamente) tendência confrontacionista foram sendo substituídas por uma nova pragmática sindical predominantemente negocial, em que o confronto cedeu espaço para parcerias, negociações e incentivo aos pactos sindicais etc. (ANTUNES, 2018, p.191-192).

O conhecimento acerca da relação entre saúde e trabalho, até os anos 1980, baseava-se na compreensão da situação de doença ou acidentes de trabalhos associada aos chamados atos inseguros. Conforme Souza (2011), os estudos nessa vertente, indiretamente, levam à compreensão de que o trabalhador é o responsável por seu próprio adoecimento, ficando isentos de responsabilidade direta o sistema capitalista e seu modo de produção.

Existem limites que favorecem a persistência no Brasil do entendimento do acidente de trabalho como fruto dos atos inseguros, inclusive essa compreensão foi avalizada pelos documentos oficiais de regulação das condições e relações de trabalho, como as Normas Regulamentadoras do Trabalho (NR), por exemplo, a n.5, especificamente no seu anexo, que manteve até 1994 a ideia monocausal dos acidentes. [...] apenas em 2009, uma Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego alterou a redação da norma (NR1) retirando o conceito “ato inseguro” (LOURENÇO, 2011, p. 8).

As ações no campo da saúde da classe trabalhadora, conforme Lourenço (2011) salienta, têm sido marcadas pela fragmentação e descontinuidade. Na prática, não foi implementada uma Política Nacional de Saúde e Segurança do Trabalhador. A autora afirma haver uma lacuna na defesa dessa pauta e considera que nem mesmo surgiu um intelectual orgânico que tenha condições de provocar um debate contundente e eficaz sobre a saúde da classe trabalhadora. Portanto, faz-se necessária a construção de um debate coletivo sobre o tema, envolvendo sociedade e governos.

Lourenço (2011) considera que a atuação dos diversos órgãos é difusa no combate ao adoecimento dos trabalhadores e, justamente por não possuírem um discurso uníssono, as ações permanecem fragmentadas, a ponto de não se conseguir sequer saber ao certo qual é a quantidade de trabalhadores vitimados pelo exercício do trabalho.

Segundo Lourenço (2011), o número de trabalhadores afastados para tratamento de saúde no Brasil não era preciso, uma vez que uma parcela considerável de trabalhadores se encontram em atividades informais, desempregados ou são funcionários públicos, militares e empregados domésticos. Os afastamentos e acidentes de trabalho dessas pessoas não são contabilizados pelos órgãos governamentais. Embora a última classe mencionada tenha passado a ser reconhecida oficialmente quando da orientação para registro da carteira de trabalho, ainda não há estudos oficiais que apresentem a real situação dos empregados domésticos.

No entanto, se considerarmos o aumento da precarização do trabalho com a ampliação da terceirização, o incentivo ao empreendedorismo e a própria pandemia de Covid-19, esses dados oficiais sobre o número de trabalhadores afastados para tratamento de saúde no Brasil podem ser alarmantes ao serem divulgados.

Pesquisa no *site* do Departamento Intersindical dos Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (Diesat) apontou números assustadores de afastamentos de trabalhadores para tratamento de saúde, mas não são suficientes para permitir apurar o quadro extenso de trabalhadores que sofreram acidentes e/ou foram vitimados por doenças oriundas das más condições de trabalho. Conforme salienta Lourenço (2011),

É preciso enfatizar que os dados não representam a totalidade do problema: em primeiro lugar, deve ser considerado o fato de o sistema previdenciário atender um público seletivo, ou seja, apenas aqueles que se enquadram no setor formal do trabalho e, ainda assim, não inclui as empregadas domésticas, os autônomos e funcionários públicos e militares. Dessa maneira, os dados que se têm acerca dos agravos à saúde são sempre inferiores e subestimados quanto a sua totalidade (LOURENÇO, 2011, p. 9).

Conforme aponta Lourenço (2011), por um longo período, os acidentes e doenças relacionadas ao trabalho não possuíam destaque, na verdade, tinham o desprezo das autoridades do Estado, diferentemente das doenças infectocontagiosas. Historicamente, essas doenças impactavam diretamente a economia, desde o ciclo do café no Brasil, tornando-se alvo de atuação primordial do Estado. No início do século XX, os casos de acidentes de trabalho eram registrados nas delegacias policiais, onde posteriormente eram esquecidos nas gavetas do poder público.

Lourenço (2011) destaca que, somente em 1930, com a instituição do Ministério do Trabalho, foi criado um setor responsável pelo acompanhamento dos acidentes que acometiam os trabalhadores. As doenças que não ofereciam riscos aos negócios da burguesia brasileira eram descaracterizadas e deixadas de lado, assim como ocorre nos dias atuais, motivo pelo qual não há nenhuma política pública e/ou ação privada contundente de combate a doenças e acidentes de trabalho, uma vez que estes podem penalizar as empresas, causando redução de seus lucros.

Em 1934, houve um avanço na caracterização dos acidentes e doenças oriundas do trabalho, com a criação da Lei de Acidentes de Trabalho (Lei n. 24.637, de 10 de julho de 1934). Lourenço (2011, p.10) destaca que a norma, “já a par das condições que determinadas ocupações estavam expostas, estendeu o conceito de acidentes às doenças do trabalho”. Aqui se pode considerar como maior avanço o entendimento do trabalho

como causa única do ocorrido, ou seja, a aceitação da concausa, obrigando as empresas a contratarem seguro para indenizar o trabalhador acidentado e/ou doente.

Posteriormente, observa-se a criação de outra lei (a de nº 7.036, de 10 novembro de 1944) que passou a garantir “o direito do trabalhador de receber do médico que o atendeu, no início e final do tratamento, o atestado médico, além de instituir normas de prevenção e higiene do trabalho e de reabilitação profissional”.

Esses avanços em nada agradaram as empresas, uma vez que o empregador e as seguradoras passaram a ter maior responsabilidade com a saúde dos trabalhadores, além de serem obrigados a informar todo acidente ou doença oriunda do trabalho ao poder Judiciário. No entanto, como as lutas dos trabalhadores no período da ditadura foram combatidas com perseguições às lideranças sindicais, estudantis, entre outras, em 14 de fevereiro de 1967, foi criada pelos militares a Lei n. 5.316, que fazia com que os direitos dos trabalhadores adoecidos ou acidentados retroagissem, uma vez que, conforme Lourenço (2011), o julgamento das demandas acidentárias foi centralizado na Justiça Federal e não mais na estadual. Isso dificultou o acesso do trabalhador a seus direitos, uma vez que o número de fóruns federais é menor e estes são menos acessíveis em comparação com os estaduais. Enrijeceu-se o acesso aos direitos dos trabalhadores na busca de um reparo por parte do empregador.

Durante “os anos de chumbo³⁰” da ditadura militar brasileira, a classe trabalhadora vivenciou outros retrocessos. Quando se fala especificamente dos trabalhadores acidentados ou adoecidos, cabe ressaltar que outras leis restringiram o direito de indenização pelo dano causado. Os casos de acidentes e doenças ocasionados pelo trabalho foram deslocados para a Justiça comum. A Lei n. 6.367, de 19 de outubro de 1976, conforme salienta Lourenço (2011, p. 11), “restringiu as doenças apenas às doenças profissionais, os auxílios acidentários foram reduzidos e as incapacidades menores que 25% foram eliminadas”.

O trabalhador, mesmo com sequelas provocadas pelo seu exercício laboral, teria que continuar trabalhando sem qualquer tipo de indenização. Esse cenário demonstra,

³⁰ Anos de Chumbo – compreendidos entre os anos 60 e início dos anos 70, período em que ocorreu a ditadura militar brasileira.

mais uma vez, que o entendimento de culpabilidade do trabalhador pelo ocorrido volta a ser imputado ao mesmo e não aos patrões.

Lourenço (2011, p. 12) alerta sobre a tardia adoção da bandeira da saúde nas reivindicações dos trabalhadores e de suas entidades de defesa, bem como contra a exploração, uma vez que se mantiveram muito ligadas às pautas econômicas. No entanto, a conquista da Previdência Social e a regulamentação das condições e relações sociais de trabalho possuem dois lados, ou melhor, há uma “contradição desta conquista, uma vez que serve à manutenção da ordem e também a manutenção e reprodução da classe trabalhadora, sobretudo, em períodos críticos de invalidez, doença ou morte”.

Desde 1970, com o processo de reestruturação produtiva e sua ampliação na década de 1980, no Brasil, a classe trabalhadora vem sistematicamente perdendo direitos conquistados, por meio da terceirização, da reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e do próprio avanço da tecnologia, que substitui o trabalho vivo pelo morto. Todos esses fatores agudizam a fragmentação da classe trabalhadora e desestruturam a organização coletiva, principalmente de suas entidades de representação. Conforme Badaró (2019).

Esses processos tiveram um impacto muito negativo nas organizações e nas lutas da classe trabalhadora, sendo visível uma diminuição do percentual de trabalhadores sindicalizados, além de um recuo expressivo no volume de greves e outras lutas (desde pelo menos a derrota da greve dos mineiros de carvão britânicos em 1984) especialmente nos países de desenvolvimento industrial mais antigo (BADARÓ, 2019, p.95-96).

As reformas implantadas no Brasil estão também sendo praticadas por todo o mundo, trata-se da receita neoliberal que busca aumentar a concentração das riquezas nas mãos da classe dominante. Braga (2017) delinea esse cenário em Portugal:

Em síntese, a história recente da precarização das relações trabalhistas em Portugal aponta para o aviltamento das condições de contratação nas quais formas menos marcantes de precarização, como o recurso aos contratos por tempo determinado, são sistematicamente substituídas por formas fraudulentas, como a ampla utilização dos falsos recibos verdes. Ao longo dos anos 2000, a situação de precariedade laboral deixou de ser o horizonte de uma parcela importante, porém minoritária das classes subalternas, passando à realidade da maioria dos trabalhadores portugueses que experimentaram o desmanche da relação salarial canônica, como o divórcio entre o salário e os direitos trabalhistas (BRAGA, 2017, p. 133).

Embora tenha havido constantes ataques aos direitos da classe trabalhadora na década de 1990, a criação do Sistema Único de Saúde (SUS) nessa época³¹ trouxe maior aproximação dos problemas no campo da saúde do trabalhador, sendo inclusive uma continuação da exitosa experiência de criação do Programa de Saúde do Trabalhador (PST)³² nos anos 1980.

A partir dos anos de 1990, um novo personagem passa a contribuir para a prevenção dos agravos a saúde dos trabalhadores, pois o Sistema Único de Saúde (SUS) vai, lentamente, se aproximando desta problemática. Lembrando que, nos anos de 1980, importante experiência já havia sido desenvolvida pelos serviços de saúde pública por meio dos Programas de Saúde do Trabalhador (PST), inclusive com o desenvolvimento de estudos epidemiológicos dimensionando o problema das doenças relacionadas ao trabalho como uma questão de saúde pública, como discutida por Lacaz (1996). Contudo, foi a partir dos anos 2000, que a política nacional de saúde do trabalhador vai se estruturando e possibilitando “novos” olhares ao problema trabalho e saúde (LOURENÇO, 2011, p. 12).

Chama a atenção, como já mencionado, a ausência de dados que possam fornecer com exatidão o número de acidentes e doenças por que é acometida a classe trabalhadora. As fontes de informações mais confiáveis sobre a situação dos trabalhadores – Dataprev/ Previdência Social, por meio da CAT, o Sistema de Informações sobre Mortalidade (SIM), o Sistema de Informações Hospitalares (SIH) e a RAIS, não obstante a importância de cada uma delas, não dialogam entre si, apresentando, dessa maneira, falhas que dificultam a clara compreensão dos números de acidentados e/ou adoecidos pelo processo laboral.

Os dados apresentados por esses sistemas são resultantes de uma aglomeração de informações, trazendo consigo a lacuna de detalhes importantes sobre suas causas. Para ter conhecimento mais preciso, é necessária uma busca detalhada nas mais diversas

³¹ O SUS foi criado pela Constituição Federal de 1988 e regulamentado pela Lei nº 8.080/90. Que o define como: conjunto de ações e serviços de saúde, prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/73160/legislacao-do-sus>. Acesso em: 14 jul. 2020.

³² Programa de Saúde do Trabalhador é o conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho. Disponível em: <https://cevs.rs.gov.br/conceito-sa-de-do-trabalhador>. Acesso em: 14 jul. 2020.

agências do INSS. Conforme aponta Lourenço (2011, p. 15), faz-se necessário “[...] construir uma base integrada de dados capaz de vincular as informações entre si, [...] DATAPREV, SIM, SIH e RAIS”.

Percebe-se que há uma expressiva redução do número de doenças e acidentes de trabalho da década de 1970 até a primeira década dos anos 2000, conforme apontado por Lourenço (2011). No entanto, não se pode considerar tal quadro como positivo, uma vez que houve drásticas demissões de trabalhadores, ocasionando também a elevação dos trabalhadores informais, autônomos, terceirizados que perfazem uma parcela importante da população. Isso impactou diretamente os índices, trazendo uma falsa impressão de melhoria da saúde da classe trabalhadora.

É preciso questionar se essas quedas nas estatísticas se devem às mudanças qualitativas nas condições e ambientes de trabalho ou se devem à ausência de notificação e reconhecimento do evento como relacionado ao trabalho. Se fosse devido às mudanças qualitativas nas condições de trabalho, os números não voltariam a subir, como ocorreu em relação ao total geral dos agravos, o que revela que não se trata de mudanças qualitativas nos ambientes de trabalho e da implementação de políticas públicas de controle e vigilância deste problema, mas sim, da não notificação dos agravos, e da mudança de estrutura de empregos no país (LOURENÇO, 2011, p.19).

Santos (2019) também enfatiza essa redução das estatísticas de adoecimentos de trabalhadores, ele atribui esta redução à dificuldade do trabalhador em conseguir comprovar que adoeceu no exercício laboral, sendo necessário recorrer ao sindicato para que o mesmo proceda à emissão da CAT.

Entretanto, há pequenos avanços. Ressalta-se que, após 1991, a Previdência passou a reconhecer as doenças de trabalho como aquelas que não necessariamente estão vinculadas às atividades exercidas. Esse conceito implica entender que nem sempre as doenças que acometem os trabalhadores devem ter ligação direta com sua atuação profissional, elas podem ser agora relacionadas ao trabalho, sem a necessidade de possuir um agente físico e/ou químico causador. Por exemplo, um produto químico e a intoxicação do profissional que lida com o mesmo. Essas doenças relacionadas ao trabalho podem ter um ou mais causadores. Recentemente a Covid-19 foi reconhecida como doença ocupacional, independentemente se o trabalhador for da área da saúde ou de outra categoria, anteriormente essa doença seria considerada ocupacional somente para os profissionais da saúde. A mesma interpretação se dá com relação às lesões por esforço repetitivo, como explica Lourenço (2011):

As Lesões Por Esforço Repetitivo (LER) e as Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT) são doenças relacionadas ao trabalho e apesar de no início do seu reconhecimento, por volta dos anos de 1980, terem tido o vínculo com determinada ocupação, atualmente, não se pode dizer que estas doenças sejam específicas desta ou daquela profissão, pois estão disseminadas nas várias atividades funcionais (LOURENÇO, 2011, p. 23).

Com a implantação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (Ntep), a partir de 2007, algumas doenças passaram a ser vinculadas diretamente a determinados ramos de atividades. Esse processo permitiu a não obrigatoriedade da emissão da CAT para fins de vinculação da doença com o trabalho, o que facilitou o reconhecimento de acidente de trabalho e, ao mesmo tempo, de uma maneira geral, penaliza a empresa que oferece forte resistência em assumir culpa pelo adoecimento de seus empregados.

O papel das entidades de classe, legítimas representantes dos trabalhadores, pode ser de maior contundência na busca de compreensão da real situação vivida por eles. Dessa forma, buscam coletivamente caminhos alternativos de enfrentamento e resistência contra esse sistema e seu modo de produção, tendo como foco a melhoria das condições de vida e de trabalho. Por si só, a assistência não traz garantia de melhorias para os trabalhadores. Conforme aponta Lourenço:

Há trinta anos, a luta pela defesa da saúde pelo movimento sindical se alicerçou nos pedidos de insalubridade, que indicavam que o trabalhador era possível perder a vida trabalhando desde que remunerado, caracterizando a morte lenta no trabalho. [...] já não se observa um debate grande em torno da insalubridade, mas também não se verifica o envolvimento e compromisso com a interrupção dos problemas de saúde do/pelo trabalho, quando muito, o que se verifica é a atuação dos sindicatos em prol de ações judiciais e/ou afastamento remunerado do trabalhador pela Previdência Social (LOURENÇO, 2011, p. 30).

Há que se considerar que diversas foram as transformações impostas aos trabalhadores a partir da reestruturação produtiva. Tais mudanças contribuíram para fragilizar consideravelmente as relações dos trabalhadores entre si e entre suas entidades de representação.

O receio do desemprego, o discurso do empreendedorismo, a terceirização e os ataques aos sindicatos contribuíram para o aumento da sensação de fatalidade e

imobilidade da classe trabalhadora. Tal quadro atinge frontalmente o sindicalismo. Sendo assim, os trabalhadores e o próprio movimento sindical estão fragilizados.

Especificamente em Juiz de Fora, a campanha salarial dos últimos quatro anos, segundo relato do presidente do Sintraf/JF, Watoira (2020), foi bastante desgastante. As duas últimas assinaturas da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária, 2016/2018 e 2018/2020, tiveram validade de dois anos. Houve descontentamento de parte dos trabalhadores em todo o Brasil, já que uma parcela acreditava que o acordo conquistado pela categoria bancária foi rebaixado em comparação com a lucratividade dos bancos. Entretanto, segundo Watoira (2020), com todos os retrocessos impostos pelo governo do então presidente Michael Temer e pelo governo atual, de Jair Bolsonaro, os bancários já reavaliaram que foi acertada a assinatura bianual.

A categoria bancária, há mais de dez anos, tem conquistado aumento real de salário e ainda avançou em outras reivindicações, como, por exemplo, a licença-maternidade de até seis meses para as mulheres, a licença-paternidade aos homens, a possibilidade de colocar como dependente o(a) companheiro(a) nos planos de saúde no caso de união homoafetiva (mesmo antes da legislação), a criação da mesa de debate sobre as patologias mais comuns aos bancários (encontros realizados com sindicalistas responsáveis pela pauta de saúde da categoria bancária e com representantes da Febraban). Todos esses direitos foram conquistados através das mobilizações e greves realizadas pela categoria bancária em todo o Brasil. Desde 2004, as negociações da categoria bancária no Brasil são realizadas em mesa única, ou seja, tanto bancos públicos como bancos privados se reúnem com a Febraban e negociam a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Conforme apurado na última negociação realizada em 2018, pela primeira vez, foi assinada uma convenção específica para as lideranças sindicais. Na chamada Convenção Coletiva de Trabalho dos dirigentes sindicais, há diversas cláusulas que dificultam sua atuação. Uma das mais criticadas é a que atrela o número de representantes dos trabalhadores em cada entidade ao número de bancários na base. O presidente do Sintraf/JF enfatizou que, embora possa ter excessos de algumas entidades de representação quanto ao número de dirigentes sindicais, o movimento sindical compreende que cabe aos trabalhadores determinar, decidir sobre sua entidade e seus dirigentes, não aos banqueiros. A Tabela 10 destaca esse quantitativo, determinado pela

Cláusula 6ª, em que é assegurada a estabilidade provisória aos empregados dirigentes do sindicato profissional signatário da Convenção Coletiva de Trabalho, respeitados determinados limites:

Tabela 10 - Dirigentes sindicais e bancários na base CCT 2018/2020

| Empregados do Setor na Base Territorial | Número de Dirigentes | Empregados do Setor na Base Territorial | Número de Dirigentes |
|---|----------------------|---|----------------------|
| Acima de 128.000 | 88 | 2.001 a 4.000 | 43 |
| 64.001 a 128.000 | 0 | 1001 a 2.000 | 36 |
| 32.001 a 64.000 | 0 | 501 a 1.000 | 29 |
| 16.001 a 32.000 | 70 | 251 a 500 | 22 |
| 8.001 a 16.000 | 66 | 001 a 250 | 19 |
| 4.001 a 8.000 | 56 | - | - |

Fonte: Site da Contraf/CUT 2020

Segundo informações do Sintraf/JF, no processo de negociação, as entidades foram pressionadas a aceitar algumas cláusulas para que não houvesse a perda da vigência da CCT da categoria, uma vez que os banqueiros estavam ameaçando retirar todas as conquistas dos trabalhadores bancários.

Cláusula 6ª – Parágrafo primeiro – após a aplicação da regra de transição prevista nesta cláusula, o número de dirigentes de sindicatos profissionais será limitado ao número atual, quando inferior ao limite previsto na tabela acima, e, se superior, deverá ser reduzido até os limites acima previstos. Parágrafo segundo – a comissão de negociação representativa da categoria profissional, através da CONTRAF, enviará à comissão de negociação representativa da categoria econômica, através da FENABAN, até o dia 14.08.2020, ofício relacionando até 380 (trezentos e oitenta) dirigentes de federações ou confederação, que terão estabilidade desde que listados no anexo III, sendo que tal quantidade de dirigentes se somará à prevista na tabela acima. Parágrafo terceiro – o número de dirigentes sindicais de categoria profissional com estabilidade provisória prevista nesta cláusula terá distribuição entre os bancos estabelecidos na base territorial da entidade sindical profissional. Parágrafo quarto – Para a apuração da quantidade de dirigentes sindicais estáveis que embasou o processo de negociação, tomou-se como referência: a) os últimos dados disponibilizados ao público pelo Ministério do Trabalho, por meio do Registro Anual de Informações Sociais – RAIS; b) na apuração do número de empregados foram considerados os seguintes códigos da Classificação Nacional das Atividades Econômicas – CNAE (versão 2.0 Classe): 64.21-2 Bancos Comerciais, 64.22-1 Bancos Múltiplos com Carteira Comercial, 64.23-9 Caixas Econômicas, 64.31-0 Bancos Múltiplos sem Carteira Comercial e 64.32-8 Bancos de Investimentos; e c) a soma do total de

municípios da base territorial declarada no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais – CNES do Ministério do Trabalho nos municípios que constam no registro em mais de um sindicato profissional, o município foi considerado somente em uma entidade sindical, observado o disposto na cláusula terceira desta Convenção Coletiva de Trabalho. Parágrafo quinto – a estabilidade provisória beneficiará o dirigente sindical, até que complete 68 (sessenta e oito) anos de idade, desde que tenha adquirido o direito à aposentadoria. Parágrafo sexto – em caso de fusão de entidades sindicais, durante a vigência do instrumento coletivo, serão mantidas as estabilidades acordadas na assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, até o término de vigência da mesma. Parágrafo sétimo – a estabilidade provisória prevista nesta cláusula é assegurada para a atuação exclusiva no exercício das atribuições de mandato, na respectiva entidade sindical. Parágrafo oitavo – o número de dirigentes sindicais de entidade representativa de categoria profissional, com estabilidade provisória prevista nesta cláusula, substitui o número de dirigentes previsto na legislação trabalhista. Parágrafo nono – esta cláusula se aplica exclusivamente às entidades sindicais profissionais signatárias deste instrumento coletivo de trabalho, portanto não se aplica às não signatárias. Parágrafo décimo – segundo o entendimento da entidade sindical representativa da categoria econômica, aos sindicatos profissionais não signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, se aplica o limite previsto no artigo 543, §3º, da CLT. Parágrafo décimo primeiro – como regra de transição, as partes estabelecem que: a) o limite de idade previsto no parágrafo quarto não será aplicado até o término da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, que se iniciará em 1/09/2020; b) até o dia 31/08/2020, será assegurada a estabilidade provisória a todos dirigentes sindicais de sindicatos, federações e confederação, relacionados no Anexo III, até o dia 31/08/2020, ou até o final do mandato sindical, prevalecendo o que for mais benéfico. Assim sendo, a regra coletiva pactuada nesta cláusula terá validade a partir do 1º dia de vigência da próxima Convenção de Trabalho; e c) um total de 102 (cento e dois) dirigentes sindicais poderá ser adicionalmente utilizado, entre 1º.09.2020 e 31.08.2025, pela comissão de negociação representativa da categoria profissional, através da CONTRAF/CUT. (CONTRAF/CUT, 2018, p. 7-10).

Essa cláusula traz uma síntese da realidade vivenciada pela classe trabalhadora e seus representantes, na qual foram estabelecidas regras que limitam o número de lideranças endossadas a falar em nome dos trabalhadores.

No caso das negociações dos trabalhadores da Casa da Moeda data base 2019, segundo o Sintraf/JF (2019), ocorreu a perda da vigência da convenção coletiva de trabalho. Por conseguinte, a Casa da Moeda enviou um comunicado ao sindicato desses trabalhadores solicitando a desocupação da sala em que estavam instalados e informou que, a partir daquele momento, todos os dirigentes estavam liberados para a realização do trabalho sindical, a chamada Frequência Livre. Entretanto, não haveria pagamento de salários, plano de saúde, Participação nos Lucros e Resultados PLR, entre outros direitos.

Manteve-se a remuneração somente para os sete diretores efetivos e sete suplentes, os demais ficaram sem condições de sobrevivência.

Esse tipo de atitude está se tornando muito comum. Tal fato afeta drasticamente a organização dos trabalhadores, além de colocar em situação de dificuldade aqueles que organizam a categoria e lutam pela saúde dos trabalhadores. Embora haja o trabalho de cada entidade para mobilizar os bancários, percebe-se que houve perda da retórica sindical para as redes sociais. Dessa forma, as entidades de representação e seus dirigentes precisam encontrar uma nova maneira de sensibilizar os trabalhadores para o enfrentamento aos abusos do atual governo, de extrema direita, e contra os banqueiros que estão endossando todas as retiradas de direitos.

Nos arquivos digitais e periódicos do Sintraf/JF (2020), observa-se um expressivo volume de matérias, registros de manifestações, passeatas, greves e parcerias em defesa da categoria bancária e da classe trabalhadora. Em seus quadros de funcionários, o sindicato dispõe de serviços psicológico e jurídico que atuam firmemente na defesa e esclarecimentos dos direitos da categoria bancária, especialmente no campo da saúde.

Diferentes estudos são realizados pelos sindicatos para compreender o cenário de adoecimento dos trabalhadores. Em Juiz de Fora, levantamento realizado com bancários atendidos pela Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho do Sintraf/JF apontou a dificuldade enfrentada pelos trabalhadores adoecidos quando de seu retorno ao trabalho.

A pesquisa de Silva e Navarro (2012) com 11 trabalhadores bancários objetivou compreender os efeitos das alterações organizacionais na saúde psíquica e física da categoria. A sobrecarga de trabalho, a cobrança por produção, a busca por alcançar metas estipuladas e a vigilância do tempo de trabalho exercido foram consideradas como situações que podem causar o transtorno mental, a fadiga e o estresse. Para um dos entrevistados da pesquisa, o pior problema enfrentado pela categoria bancária é o estresse: “[...] todo mundo que trabalha lá é meio louquinho, todo mundo é meio estressadinho. É o estresse, a cobrança que gera o estresse, a correria que gera o estresse, tudo que gera o estresse, acho que o pior problema hoje é o estresse” (SILVA; NAVARRO, 2012, p. 6).

Uma pesquisa denominada “100% não é mais o limite: Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário” foi realizada entre 2013 e 2014, com parceria entre o Sindicato dos Bancários de Brasília, o Grupo de Estudos e Pesquisa em Saúde do Trabalhador e o

Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília. Abordaram-se 2.111 bancários, no entanto, somente 1.489 questionários foram considerados válidos, que possibilitaram compreender as resultantes e riscos psicossociais que interferem na vida dos bancários, levando ao adoecimento.

Na referida pesquisa, como posicionamentos mais relevantes foram apontados pelos participantes a gestão (549), a natureza do trabalho bancário (456), a carreira (194), o ambiente de trabalho (182), e os danos físicos e psicológicos (124).

Entre as principais dificuldades, a mais citada está relacionada à gestão (40%), composta por desvalorização, cobrança e pressão, relacionamento precário com gestores, falta de reconhecimento e assédio moral. Entre as dificuldades relacionadas à natureza do próprio trabalho (33%) estão rotina, carga horária, prazos, metas, falta de pessoal e sobrecarga (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA, s/a, p.10).

No que se refere aos danos relacionados ao trabalho bancário, 67,6% indicaram riscos médios a altos para danos físicos³³, 53,6% riscos médios a altos para danos psicológicos³⁴, 44,1% riscos médios a altos para danos sociais³⁵. Em relação ao adoecimento no trabalho, 88% dos bancários afirmaram que conhecem colegas que se afastaram por doença relativa ao trabalho; 9,9% dos bancários conhecem colegas que se suicidaram; 5,6% conhecem colegas que tentaram suicídio; 17,7% conhecem colegas que já pensaram em cometer suicídio; 58,8% sofreram assédio moral; 80% conhecem colegas que sofreram assédio moral; cerca de 80% apontaram riscos médios a altos de adoecimento em função da organização do trabalho. Cerca de 50% indicaram riscos médios a altos com relação a sentimentos de inutilidade; cerca de 70% apontaram a indignidade no trabalho, avaliando-o como cansativo, desgastante e fonte de sobrecarga (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA, s/a, p.6).

³³ “Dizem respeito a dores no corpo e distúrbios biológicos” (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA, s/a, p.9).

³⁴ “Definidos por sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral. Os danos mais críticos são o mau humor, a tristeza, a vontade de desistir de tudo, a perda da autoconfiança, a amargura e a solidão. Podem ser causados por sentimentos de indignidade, desvalorização e inutilidade” (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA, s/a, p.9).

³⁵ “Caracterizados por comportamentos de isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. Percebe-se o risco crítico quando se trata da impaciência para lidar com os outros, com o aumento da agressividade e da necessidade de isolamento. Podem ser causados por sentimentos de indignidade e desvalorização” (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA, s/a, p.9).

Em uma pesquisa coordenada por Gravina e Rocha (2006), os participantes expuseram que comumente seus colegas de trabalho e seus chefes não acreditavam na dor e, frequentemente, desconsideravam o acometido por LER como um trabalhador com limitações. Os informantes também relataram que as dificuldades no retorno ao trabalho foram a presença de tarefas inapropriadas para a sua situação de doença, a inexistência de intervalos para descanso, a prática contundente de horas extras, as metas altíssimas e a cobrança por produção. No entanto, apontaram que consideraram como fatores facilitadores do retorno ao trabalho o sentimento de inclusão, a possibilidade de desenvolver novas tarefas e a sensação de utilidade.

Conforme Resende (2017), a invisibilidade da doença leva os trabalhadores adoecidos a serem vítimas de deboches e de desconfianças por parte dos demais trabalhadores. É muito comum as pessoas não terem empatia com aquilo que não está latente, consideram que o que há na realidade é preguiça, mentira ou uma dramatização da doença por parte do trabalhador adoecido. Esse quadro de adoecimento dos trabalhadores e de dificuldades para a ação sindical encontra particularidades nos bancos públicos. É justamente desse universo que, no capítulo seguinte, tratarei.

CAPÍTULO 3. TRABALHO, SAÚDE E TRABALHADORES NO BANCO DO BRASIL E NA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL EM JUIZ DE FORA/MG: UMA ABORDAGEM EMPÍRICA

3.1 O cenário

Rio de Janeiro. Doze de outubro de 1808. Doze de janeiro de 1861. Local e datas de fundação dos dois maiores bancos públicos do país. Inaugurados no período monárquico, hoje as duas instituições bancárias têm em seu quadro 172.977 (cento e setenta dois mil novecentos e setenta e sete) trabalhadores e estão presentes em todos os estados da federação. Operando sob uma diretriz nacional de gestão, esses bancos possuem uma história que determina sua imagem e inserção no mercado financeiro.

Criado por D. João VI, o Banco do Brasil tem em seu documento de fundação o objetivo de acumular fundos para a manutenção e instalação da família real no país, bem como das mais de 15 mil pessoas da corte que viviam à custa do Estado (BANCO DO BRASIL, 2010).

Conforme o historiador Afonso Arinos de Mello Franco, a ideia de se fundar um banco veio da influência das ideias de Domingos Vandelli, que defendia que o progresso político e econômico viria da criação de Banco nacional Estatal para garantir numerário para sustentar o governo português no Brasil. Conforme Say (apud BB, 2010, p. 17),

A criação de um Banco de depósitos e de circulação podia ser útil no Brasil no momento em que a abertura dos portos tornava os negócios mais ou menos ativos, os produtos da agricultura chegavam em abundância e vinham fornecer carregamento aos navios que começavam a entrar sob todas as bandeiras. Havia necessidade de uma massa maior do agente intermediário das permutações: assim é que os bilhetes do Banco entraram facilmente e percorreram a circulação, encheram mesmo um vazio no comércio do país, porque a moeda de 960 réis não deixou de circular ainda por muito tempo ao lado deles.

A primeira sede do Banco do Brasil encontrava-se na antiga Rua Direita, esquina da Rua de São Pedro, na cidade do Rio de Janeiro. No entanto, suas atividades foram iniciadas em 11 de dezembro de 1809, sendo posteriormente exaurido em 1821, com o retorno da Corte Portuguesa para Lisboa. Naquela ocasião, houve saques expressivos, provocando uma preocupação e outros sucessivos saques até ser liquidado em 1833, segundo Costa (2016).

Figura 1: Primeira sede do Banco do Brasil – Rio de Janeiro



Fonte: Banco do Brasil – site www.45.bb.com.br

Passados 20 anos, através de determinação legislativa de Visconde de Itaboraí, o banco foi institucionalizado. Mais à frente, teve sua fusão com o Banco da República do Estados Unidos do Brasil, sendo denominado como Banco da República do Brasil, conforme ressalta Costa (2016).

Em 30 de setembro de 1905, através do Decreto n. 1.455, o estatuto do Banco do Brasil foi aprovado. Naquele momento, na Velha República, o governo passou a ter o controle administrativo da instituição e ainda a possuir 50% do capital.

Só quando foram estabelecidas as condições mínimas necessárias para a soberania nacional – foi fundado, definitivamente, o Banco do Brasil. Seu principal objetivo institucional era o mesmo do atual: ser banco de governo, servindo a um Estado soberano, para constituir nação integrada e independente. (COSTA, 2016, p.46)

Ao ser criado por D. João como um banco de governo, o Banco do Brasil passou a ser considerado um banco central que tinha como prioridade o financiamento do governo limitando, inclusive, a taxa de juros. Conforme Costa (2016, p.47), “somente quando teve sua Carteira de Redescontos (1920-1924 e 1930-1945), ele atuou como

banco dos bancos, ou seja, prestador em última instância”. No entanto, o autor afirma que o Banco do Brasil nunca atuou como fiscalizador, ou seja, supervisor do cumprimento da regulamentação do sistema financeiro nacional. Esta função foi assumida pela Inspeção Geral dos Bancos³⁶, em 1921, a Sumoc³⁷, em 1945, e, posteriormente pelo próprio Banco Central do Brasil em 1964.

Após o golpe militar de 1964, foram anunciadas as medidas que o novo governo considerava necessárias à manutenção da “ordem econômica”. O controle da inflação e do endividamento externo, além da retomada do crescimento econômico, eram colocados como seus principais objetivos. Assim, foi sancionada a Lei 4.595/64, que criava e disciplinava o funcionamento do Sistema Financeiro Nacional, conforme relato histórico do Banco do Brasil (2010).

Foi finalmente sancionada a Lei nº 4.595, que implantou a reforma bancária. Estabelecendo a política para as instituições monetárias, bancárias e creditícias, incluindo cooperativas e bolsas de valores, a reforma bancária criou o Conselho Monetário Nacional, em substituição ao Conselho da Superintendência da Moeda e do Crédito. A função do novo órgão era reger a política monetária do país, a níveis interno e externo, tendo em vista o desenvolvimento harmônico da economia nacional e a prevenção dos surtos inflacionários ou deflacionários. A lei 4.595 extinguiu, também, a Superintendência da Moeda e do Crédito (Sumoc), transformando-a em autarquia, sob a denominação de Banco Central da República do Brasil, que incorporou a Carteira de Redescontos e a Caixa de Mobilização Bancária do Banco do Brasil, além de assumir algumas funções controladoras antes atribuídas à Carteira de Câmbio. O novo órgão teria ampla competência sobre a atividade econômica nacional, destacando-se a emissão de papel-moeda, execução dos serviços do meio circulante, recebimento de depósitos compulsórios, operações de desconto, depósitos das reservas internacionais do país, controle de capitais estrangeiros e de crédito, sob todas as formas. (p.190)

³⁶ Inspeção Geral dos Bancos – Criada pelo Decreto n. 14728, de 16/03/1921, com a função de fiscalizar bancos e casas bancárias. Previa a existência de Delegacias Regionais em Santos e nos Estados do Pará, Pernambuco, Bahia, São Paulo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul. http://www.receita.fazenda.gov.br/historico/srf/historia/catalogo/letrai/inps_gerais.htm#:~:text=Inspeção%20Geral%20dos%20Bancos,e%20Rio%20Grande%20do%20Sul.

³⁷ Superintendência da Moeda e do Crédito (Somuc), criada pelo Decreto – Lei nº 7.293, de 2 de fevereiro de 1945. Sua criação foi proposta em 1944 pelo professor Otávio Gouveia de Bulhões ao ministro da Fazenda Artur de Sousa Costa, como instituição que constituiria o embrião do futuro Banco Central do Brasil. <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/superintendencia-da-moeda-e-do-credito-sumoc>

Jinkings (2002) retrata o momento da reforma bancária como um período de rápida expansão, concentração, modernização e internacionalização do sistema financeiro nacional sob a ditadura militar.

O sistema financeiro nacional, considerado estratégico para o desenvolvimento econômico do país, seria objeto de reformas que resultaram em uma crescente expansão e diversificação financeira e em agudo processo de concentração de capital no setor, com a formação de grandes grupos financeiros nacionais e estrangeiros. Implementadas ainda nos anos 60, tais reformas criavam mecanismos de controle e fiscalização da moeda e do crédito na economia, estruturavam o mercado de capitais, institucionalizavam a correção monetária na remuneração de aplicações, permitiam aos agentes financeiros do país tomar empréstimos externos e repassá-los internamente, articulando o sistema financeiro nacional ao internacional (TAVARES apud JINKINGS, 2002, p.46).

A autora enfatiza que a medida provocou o incentivo a fusões e incorporações bancárias, bem como dificultou a abertura de novas agências. Dessa forma, “os dez maiores bancos privados aumentaram sua participação relativa no setor, fazendo o volume de depósitos saltar de 32% em 1965 para 43% em 1970” (JINKINGS, 2002, p.77). Concomitantemente, as mudanças implementadas em 1964 criaram as estruturas da reestruturação bancária, estimulando os avanços de investimentos em tecnologias e na organização. A autora cita relatório da Comissão Especial de Automação Bancária (Ceab), que prescreve as “três forças motrizes básicas” que ditariam os caminhos que seriam seguidos pelos bancos a partir de 1964:

A concorrência interbancária e a possibilidade de atração de clientes, pela oferta de novos produtos com “eficiência e rapidez”; a agilização do fluxo de informações financeiras, num quadro de economia inflacionária; e a expectativa de redução dos custos, em face do aumento da produtividade do trabalho (JINKINGS,2002, p.112).

Apesar de algumas diferenças pontuais, no Banco do Brasil, as ações adotadas pela gestão da instituição seguiram a mesma linha. Segundo Louzada (2015), buscavam alavancar a lucratividade da instituição, aumentando a produtividade e a rentabilidade dos serviços prestados. Segundo o Banco do Brasil (2010),

a reestruturação administrativa, iniciada em 1967, acompanhada de intensiva modernização de equipamentos e da adoção de técnicas e métodos para a racionalização progressiva dos serviços, imprimiu nova feição ao Banco do Brasil. Tornaram-se possíveis o melhor atendimento ao público, a captação de recursos em ritmo crescente e maior expansão

operacional, sem aumentar as despesas, registrando-se, ao contrário, reversão de resultados em bom número de agências até então deficitárias (BANCO DO BRASIL, 2010, p.192).

Louzada (2015) elenca que, nos anos de 1970, os militares utilizaram o banco como principal instrumento de política de fomento à atividade agropecuária, especialmente nas regiões Norte e Nordeste. Em 1977, o Banco do Brasil mantinha 92% de suas agências localizadas em cidades do interior brasileiro.

Na década de 1980, as condições financeiras do Banco do Brasil demonstravam sinais de fragilidade. A atuação em contratos de refinanciamento da dívida externa deixara o banco propenso às crises cambiais. O Banco do Brasil, em 1985, demonstrou que os ativos representavam 78% do saldo de 1978. Naquele momento, em meio à redemocratização, dar-se-ia início a um expressivo reposicionamento do banco no mercado. O objetivo era recuperar a lacuna tecnológica que o distanciava dos bancos privados e, ao mesmo tempo, fazer-se competitivo com a intenção de impulsionar seus ativos.

Dessa forma, Louzada (2015) afirma que uma resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) mudaria completamente a história do Banco do Brasil. O CMN resolveu extinguir a chamada “conta movimento”, mantida pelo banco no Banco Central, que, na prática, permitia a captação de recursos do Tesouro Nacional a “custo zero”. Com essa atitude, o banco iniciou um processo de disputa dos depósitos à vista e a prazo diretamente com os demais bancos privados. Esse novo cenário aprofundou as mudanças na organização da instituição, começou a garantir maior espaço para o chamado banco comercial.

A essa altura, o Banco do Brasil já acelerava seu Projeto de Banco Múltiplo, que visava justamente reagir ao progressivo esvaziamento constatado no período anterior. O projeto alcançava sua maior significação no que se referia à atuação do BB como banco comercial: pretendia-se que ele estendesse sua operação aos diversos segmentos do mercado financeiro, sem abandonar suas demais funções de agente financeiro do Tesouro Nacional, de banco de fomento do setor privado, de banco internacional e de banco social (BANCO DO BRASIL, 2010, p.202).

A extinção da conta movimento pode ser considerada como uma mudança profunda. Em 1986, o banco possuía 1,9% de participação de depósitos a prazo, Certificado de Depósito Bancário (CDB) e Recibo de Depósito Bancário (RDB).

Nesse mesmo período, há mudanças expressivas nas agências que trouxeram impactos para a organização do processo de trabalho. Louzada (2015, p. 84) contextualiza:

O enxugamento de despesas entrou em pauta, primeiramente, através do “estímulo” as transferências e da suspensão de criação de novas agências. No momento em que ocorreu essa mudança, o movimento sindical não percebeu o alcance que ela teria. Segundo documento “Discutindo um projeto de banco público”, elaborado pela Confederação Nacional dos Bancários (CNB/CUT), que abordava fim da “conta movimento”, o movimento sindical entendia que esse dispositivo fazia com que a direção do banco e os próprios funcionários se acomodassem, “habituaados a raciocinar em termos de fundos irrestritos” No entanto, tal análise desconsiderava que as relações de trabalho construídas no Banco do Brasil, foram moldadas em torno de dispositivos exclusivos, como a “conta movimento”, que davam a instituição autonomia para atuar em setores de interesse público, sem com isso afetar a rentabilidade esperada pelos acionistas privados.

Para Costa (2016), o Banco do Brasil atuou como linha auxiliar da política econômica, desde a época da Caixa de Conversão, uma vez que exercia um papel de banco de câmbio, conforme Costa (2016). Com o passar do tempo, o Banco do Brasil chegou, em 2019, a ter 3.692 agências tradicionais, ou seja, agências com funcionários. Considerados os pontos de atendimento, esse número ultrapassa a 5 mil agências. Mantendo presença na maioria dos municípios brasileiros, conforme destaca o *site* da instituição. No que tange ao número de funcionários em 2021, após o plano de demissão voluntária, o Banco do Brasil passou a ter um total de 86.140 (oitenta e seis mil cento e quarenta) funcionários.

Conforme demonstrações contábeis publicadas pelo Banco do Brasil (2020), sua carteira de ativos é de R\$ 1.693.389.093 (um bilhão seiscentos e noventa e milhões trezentos e oitenta e nove mil e noventa e três reais), sendo a maior entre todos os bancos em operação no país. Já a carteira de passivos é de R\$ 1.594.916.801 (um bilhão quinhentos e noventa e quatro milhões novecentos e dezesseis mil oitocentos e um reais), assim como o seu ativo, que figura entre os mais expressivos dos bancos em atuação no território nacional. Esses números demonstram o destaque do Banco do Brasil para a economia brasileira, com linha de crédito para a agricultura familiar e para o agronegócio.

Conforme Louzada (2015,) o processo de reestruturação do Banco do Brasil foi lento, repleto de contradições. Tentou-se garantir a cultura de valorização dos bancários, mas isso não foi possível. “O processo de alinhamento do Banco do Brasil a seus congêneres começou no final dos anos de 1980, por questões operacionais e de mercado, só chegando às relações trabalhistas ao longo da década de 1990” (p. 85).

Embora tenha passado por diversas reestruturações ao longo de sua existência, o Banco do Brasil ainda se mantém na liderança em comparação aos demais bancos, inclusive em número de funcionários. Aqui, há que se destacar a afirmativa de Costa (2016), quando se refere ao papel das instituições financeiras públicas para funcionamento adequado “do mercado” no país. São elas que podem criar mecanismos institucionais de defesa da sociedade no sistema financeiro.

Diferentemente do Banco do Brasil, que têm a participação de acionistas, a Caixa Econômica Federal é uma instituição financeira pública federal com 100% de suas ações sob o controle do Tesouro Nacional. Criada 53 anos depois do Banco do Brasil, em 1861, pelo Imperador D. Pedro II, a Caixa Econômica Federal teve a finalidade de receber em depósito, sob responsabilidade do governo federal, em todo o país, as economias populares e reservas para movimentá-las, incentivando o hábito de poupança e desenvolvendo a circulação da riqueza (COSTA, 2016).

Figura 2: Primeira agência da Caixa Econômica Federal



Fonte: O Globo – site <http://memoria.oglobo.globo.com/linha-do-tempo/primeira-sede-9657099>

Costa (2016) ressalta que, desde sua criação, a Caixa era quase que simplesmente coletoras de depósitos. Porém, a partir de 1915, com o objetivo de movimentar os próprios recursos do país, fazendo frente aos efeitos da Primeira Guerra Mundial, ela foi reformulada, permitindo novas modalidades de empréstimos, sob caução da dívida pública. Nesse mesmo movimento, foi definido que, em cada capital brasileira, haveria uma agência da Caixa subordinada ao Ministério da Fazenda.

A partir do governo de Getúlio Vargas (1930-1934), a Caixa Econômica Federal passou a ser considerada órgão de fomento, ou seja, viabilizadora dos projetos sociais. Segundo Costa (2016), a Caixa passou a atuar prioritariamente na área de infraestrutura e saneamento, a ser implantada pelo Estado.

Ampliaram a carteira de empréstimos com a concessão de crédito a longo prazo a Estados e Municípios, para a instalação ou ampliação de serviços de água e esgoto, montagens de usinas geradoras, pavimentação de ruas, abertura de estradas, obras portuárias e até mesmo o financiamento de indústria privadas de relevância para a economia regional. Evitaram com essa nova postura, que empréstimos fossem tomados no exterior (COSTA, 2016, p. 64).

Em 1931, foi iniciada a obrigatoriedade do recolhimento dos depósitos judiciais na Caixa, fato esse que possibilitou o acesso a recursos, de modo que a Caixa conseguiu superar a fase de caráter “filantrópico” e passou procurar gerar lucro a fim de ter condições de financiar o desenvolvimento. A partir de 1934, segundo Costa (2016), ao ter o respaldo legal de conceder crédito por meio de hipoteca, os cofres foram reforçados. Além disso, passou a concentrar o financiamento habitacional, a partir de década de 1970, momento em que o governo militar reforçou a Caixa como o principal agente do BNH³⁸ para promover a aquisição da casa própria, em contexto de expansão demográfica urbana, e o déficit habitacional.

Costa (2016, p.65-66) destaca as modalidades de atuação do banco:

[...] inclui diversas operações de caráter social, como o atendimento do trabalhador, por meio da gestão do FGTS, a administração do PIS/abono salarial, o pagamento de benefícios do INSS e do seguro-desemprego, o financiamento do crédito educativo, o apoio aos recém-formados e a administração das loterias federais. Estas têm parte significativa dos seus recursos destinada à seguridade social, além dos repasses ao Ministério do Esporte, clubes de futebol, COB, CPB, FIES, FNC, FUNPEN, APAE, Cruz Vermelha.

³⁸ Banco Nacional de Habitação (BNH).

De captação da “poupança popular” a Caixa Econômica Federal passou a ser responsável pela execução financeira das políticas sociais dos diferentes governos do Brasil. Embora sua maior concentração seja no crédito habitacional, ela também atua como banco múltiplo e, diferentemente dos demais, o banco arrecada recursos com a administração das loterias, gestão do Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS), penhor (neste caso tem o monopólio), depósitos judiciais e a prestação de serviços públicos para o governo. Desde sua criação, em 1861, as cadernetas de poupança simbolizam sua atividade típica do banco, detendo quase um terço do total de depósitos no país (COSTA, 2016).

Em síntese, a Caixa Econômica Federal é uma instituição pública de enorme importância para o desenvolvimento do país. Por ter uma atuação destacada em todo o território nacional e ser a principal instituição gestora, no campo financeiro, das políticas públicas do Estado, a Caixa pode ser compreendida em três eixos de atuação: primeiro, no desenvolvimento urbano, com a implementação de programas nacionais de habitação, saneamento, infraestrutura, na qualidade de banco 100% público; segundo, na transferência de benefícios, com o pagamentos e arrecadação de programas sociais e a aplicação e acompanhamento de verbas orçamentárias; terceiro, nos serviços financeiros, com operações de captação de recursos sob formas de depósitos e fundos mútuos de investimentos, empréstimos e financiamentos a pessoas físicas e jurídicas.

Da mesma forma que no Banco do Brasil, a Caixa passou por diversos processos de reestruturação, impactando demasiadamente sua importância como banco de fomento social. Não obstante as mudanças implementadas por diversos governantes, a Caixa ainda detém relevância no desenvolvimento e implementação das políticas públicas nacionais, configurando-se, ainda, como um dos maiores bancos do país.

Vejamos os números apresentados no terceiro trimestre de 2020 da Caixa Econômica Federal

Destaques Operacionais 3T20 Imobiliário: R\$ 33,2 bilhões contratados no 3T20, +58,7% em relação ao 3T19 Contratação consignado: R\$ 21,9 bilhões 3T20, +66,4% em relação ao 3T19 R\$ 25,4 bilhões em crédito para MPE para mais de 200 mil empresas Mais de 105 milhões de poupanças sociais digitais abertas duas novas parcerias estratégicas de seguridade assinadas no 3T20 CAIXA - reconhecida como a 3ª marca mais valiosa do Brasil – US\$ 4,8 bilhões (CAIXA, 2020).

Conforme dados coletados nas demonstrações contábeis da Caixa, o banco se intitula como responsável por deter o maior programa de transferência de renda nacional:

Caixa Econômica Federal possui o maior Programa de Transferência de Renda do Brasil, implementado via CAIXA - Auxílio Emergencial de R\$ R\$ 297,8 bilhões para 67,8 milhões de pessoas TOTAL R\$ 356 bilhões pagos a 120 milhões de pessoas; Saque Emergencial FGTS R\$ R\$ 37,7 bilhões para 60,0 milhões de pessoas Benefício Emergencial (BEM) R\$ 15,8 bilhões para 4,3 milhões de pessoas e Antecipação Abono PIS R\$ 4,6 bilhões para 6,0 milhões de pessoas (CAIXA, 2020).

Atualmente, como consequência de se constituir como gestora financeira das políticas sociais no contexto da pandemia de Covid-19, a Caixa deu um salto na formatação de sua plataforma digital. Uma vez que o auxílio emergencial foi pago por meio de contas digitais, a população mais vulnerabilizada foi condicionada a baixar o aplicativo (app) para celular da Caixa e abrir uma conta digital para ter acesso ao recurso. Dessa forma, a Caixa Econômica Federal (2020), conforme apresentado em suas demonstrações contábeis, chegou a possuir 105 milhões de contas digitais e mais de 274 milhões de *downloads* do app “CAIXA Tem”. Gerou 95,8 milhões de Cartões de Débito Virtuais gratuitos, possibilitou a movimentação de R\$ 45,1 bilhões em transações por meio do cartão virtual e QR Code, bem como pagou benefícios sociais por meio do “CAIXA Tem” a 35 milhões de beneficiários.

Todos esses números demonstram a importância que essa instituição financeira representa para a sociedade brasileira, principalmente para a população mais vulnerável. No entanto, segundo o Sintraf/JF (2020), a Caixa está sofrendo com as políticas neoliberais que tentam entregá-la aos conglomerados financeiros privados. A tática utilizada pelo atual governo é o fatiamento da instituição por meio da criação de subsidiárias de modo que a legislação brasileira não impeça a privatização.

Em Juiz de Fora, o Banco do Brasil possui 11 agências, sendo três em espaços públicos (uma agência no Fórum Benjamin Colucci; uma agência na Prefeitura de Juiz de Fora e uma agência na UFJF). A maior concentração de agências do banco está no centro do município, local onde há um maior fluxo de pessoas. Além das agências, o município tem uma superintendência que controla os departamentos e agências da Zona da Mata Mineira. Importante enfatizar que, em 2018, foi criada uma agência digital do banco, não possuindo sede física. Como resultante, duas agências físicas foram fechadas, uma que

ficava localizada na Rua Marechal Deodoro e outra localizada na Rua Floriano Peixoto. Conforme relato do presidente do Sintraf/JF, Watoira (2020), ao serem fechadas essas duas agências, cerca de 20 funcionários perderam suas comissões e voltaram a receber o piso salarial da categoria bancária.

A Caixa Econômica Federal, assim como o Banco do Brasil, possui diversas agências e departamentos no município. São 11 agências com forte concentração na região central do município. Dessas agências, duas se localizam em espaços públicos (uma na Justiça Federal e outra na Justiça do Trabalho). Também em Juiz de Fora, o banco possui uma superintendência responsável pela Zona da Mata e parte do Sul de Minas. Em 2020, a Caixa Econômica Federal fez um forte investimento em tecnologia para atender os beneficiários do auxílio emergencial, abrindo contas digitais para todos esses beneficiários e conseqüentemente uma agência digital foi criada, concentrando todas as contas digitais do município. No entanto, diferentemente do Banco do Brasil, não houve fechamento de agência física.

3.2. A metodologia utilizada

Apresento, a partir daqui um estudo exploratório, descritivo, de abordagem qualitativa, por meio do qual se pretendeu compreender as condições e relações de trabalho dos bancos públicos do município de Juiz de Fora/Minas Gerais, especificamente Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal, as repercussões no âmbito da saúde mental dos trabalhadores e a avaliação da ação sindical correlata pelos respondentes. A opção pela abordagem qualitativa se deu pelo fato de que, segundo Minayo (2011, p. 21),

[...] responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

A pesquisa qualitativa não enumera e/ou mede os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados. Parte de questões ou focos de interesses amplos, que vão se definindo à medida que o estudo se desenvolve. Encarrega-se da obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os

fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo (LOUZADA, 2015).

A realização de uma pesquisa empírica requer uma perspectiva teórico-metodológica específica, alicerçada em uma base de reflexão e análise da realidade. A esse conjunto de procedimentos utilizados pelo pesquisador denomina-se como método científico (MINAYO, 2011). Ao pesquisador cabe um elevado grau de criticidade, permitindo compreender e analisar as informações obtidas e concatená-las com a visão dos sujeitos envolvidos, pesquisador e pesquisado.

O mesmo autor salienta, em obra no ano de 2002, que é necessário que o pesquisador adote uma postura ontológica, capaz de conduzi-lo a um processo ininterrupto de investigação, reflexão, com o propósito de apropriar-se da realidade em seus elementos mais implexos. Aponta, ainda, a importância da “criatividade do pesquisador”, pois é necessário envolver pensamento e ação, ou seja, o pesquisador deve estar atento para compreender intelectualmente um problema que inevitavelmente tenha impactado a vida prática do pesquisado.

Partindo desses princípios, a consecução deste estudo fundou-se em dois momentos, indissociáveis. Primeiramente, procedeu-se ao aprofundamento de conteúdos relevantes para o estudo. Busquei estudos bibliográficos para fundamentar o objeto de estudo.

A pesquisa bibliográfica, apresentada aqui nos dois capítulos anteriores, possibilitou construir um referencial teórico capaz de trazer determinantes para compreensão do universo que seria pesquisado e prisms para análise dos depoimentos que seriam coletados por meio da pesquisa empírica. Nesse primeiro momento, realizou-se um estudo com foco na categoria bancária, na saúde desses trabalhadores, além de consulta a obras de autores das ciências sociais que estudam a saúde do trabalhador.

Para tanto, buscou-se uma gama de estudos realizados, a fim de favorecer a aproximação da realidade a ser investigada e, dessa forma, facilitar a compreensão de alguns fenômenos e processos que culminaram na resultante do problema. Nesse ponto, também fiquei atento ao destacado por Souza (1993, p. 18), que alerta que “nenhuma teoria, por mais bem elaborada que seja, dá conta de explicar todos os fenômenos e

processos. O investigador separa, recorta determinados aspectos significativos da realidade para trabalhá-los, buscando interconexão sistemática entre eles”.

Num segundo momento, realizei a pesquisa empírica com os trabalhadores de base e os diretores sindicais cujos postos de trabalho se encontram nos bancos públicos no município de Juiz de Fora/MG, cenário da investigação proposta.

A pesquisa foi cadastrada na Plataforma Brasil e submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Juiz de Fora, tendo sido aprovada sob o parecer de número 3.999.804, CAAE 27788820.2.0000.5147, em 30/04/2020 (Anexo 2). Cabe ressaltar que a coleta de dados somente foi iniciada após aprovação do projeto pelo Comitê.

Por se tratar de pesquisa que envolve seres humanos, de acordo com a Resolução n. 466, de 2012, do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012), foi solicitado aos participantes que assinassem, virtualmente, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), momento em que foi a eles informado sobre a ocorrência de riscos mínimos e a garantia de anonimato. Para tanto, os respondentes foram identificados por número, que corresponde à ordem de resposta ao instrumento de coleta de dados.

Para delimitação do universo, apresento a composição numérica de trabalhadores bancários em Juiz de Fora. Segundo o Sintraf/JF (2018), nos anos de 2016, 2017 e 2018, havia em Juiz de Fora, respectivamente, 820, 840 e 813 bancários. A tabela a seguir apresenta o quantitativo de agências e postos de atendimento bancário no município, espaços onde se concentram os bancários na cidade.

Tabela 11 – Quantitativo de agências e postos de atendimentos em Juiz de Fora – Minas Gerais no período de 2016 a 2021

| Número de agências / posto de atendimento | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Instituição | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Itaú | 13 | 13 | 13 | 12 | 10 | 10 |
| Bradesco | 11 | 12 | 12 | 12 | 10 | 10 |
| Santander | 10 | 11 | 10 | 10 | 10 | 10 |

| | | | | | | |
|-----------------|----|----|----|----|----|----|
| Caixa | 10 | 11 | 12 | 11 | 11 | 11 |
| Banco do Brasil | 14 | 12 | 11 | 11 | 11 | 11 |
| Banco Mercantil | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Banco Safra | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Banco Pan | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Fonte: Sintraf/JF, 2021.

Em 2021, segundo dados do Sintraf/JF, 1.604 trabalhadores de 22 cidades da Zona da Mara e Sul de Minas são representados pela entidade. Em Juiz de Fora, encontram-se 1.322 trabalhadores. Desses 1.156 são sindicalizados. Aproximadamente, 748 bancários sindicalizados encontram-se inseridos em bancos públicos em Juiz de Fora, na seguinte proporção: Banco do Brasil, com 356 trabalhadores, e Caixa Econômica Federal, com 392. Tal quantitativo é expressivo, se considerado o número total de bancários do município.

Esse total de 748 trabalhadores inseridos em bancos públicos em Juiz de Fora é que compôs o universo de estudo. Abordá-los, para se constituir os procedimentos de pesquisa qualitativa, foi um processo delicado. Inicialmente, houve resistência por parte dos trabalhadores em participar da pesquisa, devido ao temor em ser identificados, mesmo após a garantia de sigilo e da autorização do Comitê de Ética em pesquisa com seres humanos para realização da pesquisa. Em minha avaliação, isso ocorreu por que há, constantemente, casos de perdas de comissão de função por má avaliação dos trabalhadores em ambos os bancos, os chamados “descomissionamentos”. Essa situação traz receio para os trabalhadores em participar de estudos que tratam de processos vivenciados por eles em seus locais de trabalho.

Esse contexto tem ocorrido, principalmente, após a posse de Jair Bolsonaro como Presidente da República, em primeiro de janeiro de 2019. Em pouco tempo de governo, já foram criados dois planos de reestruturação nesses bancos, visando à redução drástica de funcionários e um novo organograma estrutural, muito parecido com o realizado no período do Governo de Fernando Henrique Cardoso (1995 a 2003), mas com maior

agressividade e rapidez, sob a alegação de modernização das instituições para se tornarem mais competitivas.

Nesse cenário de incertezas, até mesmo os trabalhadores de empresas públicas e/ou de capital misto - que possuem um posicionamento mais contundente e questionador - têm tido receio de se manifestar. O medo de perder a comissão de função leva os trabalhadores a se manterem em silêncio. Ainda que discordem da postura da chefia, não ousam apontar discordâncias ou alternativas para problemas. Um comportamento novo, uma vez que, por terem estabilidade no emprego por via de concurso, anteriormente apontavam suas insatisfações com mais frequência.

Outro elemento que dificultou fortemente a realização das entrevistas, em março de 2020, foi o contexto de restrições necessário para enfrentamento da pandemia de Covid-19. Inicialmente, foi previsto que a abordagem dos bancários ocorreria por meio de entrevista, após os trabalhadores, dos dois bancos, responderem convite para participação na pesquisa. Seriam realizadas entrevistas semiestruturadas com os bancários e dirigentes sindicais oriundos dos bancos públicos destacados no estudo.

A aplicação dessa modalidade de coleta de dados também precisou ser modificada, de presencial para virtual, por meio de formulário eletrônico, por restrições de todos os respondentes em virtude da pandemia de Covid-19. Também estava planejado realização de grupo focal com bancários do setor público que, em algum momento de sua atividade profissional, tivessem solicitado a emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho à Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho do Sintraf/JF. Da mesma forma, por limitações de biossegurança, esse procedimento precisou ser cancelado.

Procurei realizar uma abordagem que utilizou tecnologia informacional remota, visto que, em tempos de pandemia, essa via tem auxiliado demasiadamente os pesquisadores na fase de coleta de dados dos estudos. Utilizei, para isso, o formulário eletrônico *Google docs*.

A prioridade de envio foi para os trabalhadores efetivamente afastados do trabalho, seja por acidente e/ou doença originária do exercício laboral. Utilizou-se, para essa delimitação, o banco de dados do Sintraf/JF. No entanto, as respostas retornaram em número reduzido, aquém do previsto. Em uma nova etapa de abordagem, 107 e 118 questionários virtuais foram enviados, respectivamente, para os trabalhadores do Banco

do Brasil e da Caixa Econômica Federal. Isso corresponde a 30% do total dos trabalhadores das duas instituições, que, de forma aleatória, novamente retirados de listagem disponibilizada pelo Sintraf/JF, receberam o instrumento. O prazo estipulado para retorno da resposta foi de 30 dias.

Após isso, ainda com baixa quantidade de respostas, reencaminhei o questionário outras duas vezes, uma por e-mail e outra pelo aplicativo *WhatsApp*, reafirmando a importância da pesquisa. Também realizei contato telefônico com aproximadamente 70 (setenta) trabalhadores. Por esse meio, foi possível explicar melhor sobre os objetivos e a importância da participação na pesquisa. Após esse procedimento, obtive 37 respostas de bancários que, depois de lerem e aceitarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 02), apresentaram sua experiência com relação ao tema desta pesquisa e foram incluídos no estudo.

Gonçalves (2008) aponta que o baixo número de respostas ao questionário *on-line* é considerado como uma desvantagem do uso desse tipo de instrumento. Entretanto, dado o contexto pandêmico, foi a alternativa possível. Ademais, por se tratar aqui do uso da pesquisa qualitativa, com saturação pela reincidência de informações, as respostas de 37 bancários puderam ser consideradas como suficientes e legítimas dentro dessa premissa.

Em síntese, participaram da pesquisa 37 bancários, da ativa, aposentados e dirigentes sindicais que são trabalhadores, entre eles, bancários que solicitaram à Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho do Sintraf/JF a emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), inseridos nas duas instituições tomadas como cenário da pesquisa.

O questionário anexo conteve perguntas relacionadas aos dados de caracterização dos bancários participantes do estudo (como gênero, raça, idade, escolaridade, tempo de trabalho no banco, cargo, jornada de trabalho diária, renda mensal, entre outros), bem como questões fechadas e outras descritivas abertas, em que se buscou caracterizar as condições e relações de trabalho do ponto de vista dos respondentes, bem como sua avaliação sobre a ação sindical que os representa.

3.3. Exposição e análise dos dados

Para melhor exposição dos dados coletados, apresentarei, de forma percentual, o perfil socioeconômico dos respondentes, ainda que este estudo tenha caráter qualitativo. Em seguida a essa exposição, serão apresentadas as respostas sob a forma de depoimentos.

Conforme indicado, participaram da pesquisa 37 bancários. Entre esses, 22 bancários da Caixa Econômica Federal e 15 do Banco do Brasil. Constatou-se que a maioria dos participantes mantém vínculo com a Caixa Econômica Federal, totalizando 59% dos respondentes. Ressalta-se que, embora esses trabalhadores estivessem, no momento do envio do questionário, teoricamente mais sobrecarregados em face dos atendimentos realizados para garantir o pagamento do auxílio emergencial à população para enfrentamento da pandemia da Covid-19, eles se dispuseram a participar desta pesquisa.

Quanto ao sexo dos participantes, observou-se que houve maior participação de homens, resultado consoante com os dados publicados pela Febraban (2018), ao divulgar o perfil da categoria bancária. No ano do estudo, na categoria bancária composta por aproximadamente 460 mil trabalhadores, 51% eram homens e 49% mulheres. Embora a população brasileira, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2010), seja composta em sua maioria por mulheres, o sistema financeiro brasileiro não reflete a composição da sociedade.

Se comparados os dados da Febraban de 2018 com os dados apresentados pela instituição em 2017, observa-se que a categoria bancária era composta por 468 mil trabalhadores, sendo 49,2% mulheres. Houve, portanto, uma redução do número de bancários e esta foi maior entre as mulheres, demonstrando que há no sistema financeiro uma concentração de homens nas agências e nos departamentos.

Embora a Febraban (2018, p. 72), em seu relatório anual, apresente uma disparidade entre o número de trabalhadores de acordo com o sexo e, ainda, diminuição nos postos ocupados por mulheres, no mesmo documento, a instituição afirma que “o desenvolvimento das mulheres como líderes tem sido incentivado pelas instituições bancárias por meio dos programas de *coaching* e mentoria formal e informal, entre

outros”. No entanto, percebe-se que há predominância de homens também nas funções de liderança.

Quando estimulados a responder sobre sua cor, observa-se que, entre as respostas, há predominância da cor branca. Dos respondentes, 78,4% se autodeclararam brancos (um total de 29 participantes), 13,5% pardos (cinco no total), 5,4% pardos (dois no total), 2,7% amarelo (um participante) e nenhum indígena.

A realidade encontrada pela pesquisa nos dois bancos públicos em Juiz de Fora tem referência com o quadro nacional. Segundo dados da Contraf/CUT (2020), até mesmo em Salvador, capital do estado da Bahia, onde aproximadamente 80% da população se autodeclara preta ou parda, há poucos pretos e pardos nas agências e departamentos bancários. Embora haja por parte das instituições financeiras um discurso de respeito e ampliação de oportunidades para essa parcela da população, na prática, conforme apontado pela Contraf/CUT, em 2020, categoria bancária ainda é majoritariamente formada por brancos. Esse quadro é avaliado de forma crítica:

Os negros enfrentam dificuldade na progressão de carreira, na igualdade de salários e são os mais vulneráveis ao assédio moral no ambiente de trabalho, apesar da proteção constitucional contra o racismo e a discriminação. A avaliação é do Ministério Público do Trabalho (MPT) [...] por causa do preconceito, os negros têm também dificuldade de ocupar cargos de maior exposição, como relações públicas, caixa bancário, secretários e recepcionistas (CONTRAF/CUT, 2017).

E ainda:

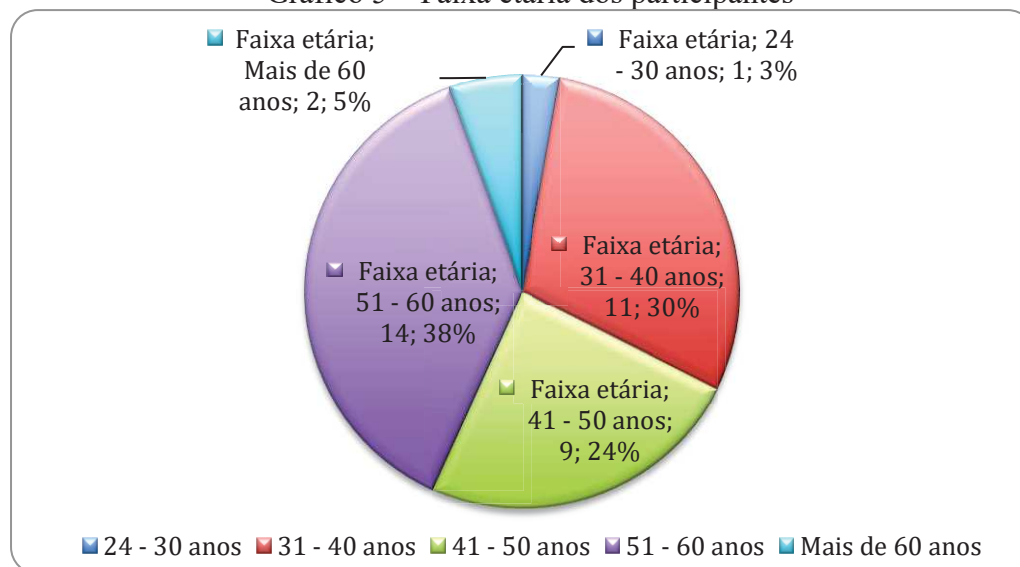
Pretos e pardos são maioria da população de 14 anos ou mais (55%) e entre os trabalhadores ocupados (53%). Mas a proporção de ocupados negros é inferior à de brancos. A diferença também se nota nos rendimentos: a média entre pretos e pardos é de R\$1.531,00 e a dos brancos, R\$ 2.557,00. O percentual de trabalhadores com carteira assinada é maior entre brancos. No serviço doméstico, caracterizado pela informalidade e pela menor remuneração, 66% dos trabalhadores são pretos ou pardos. Eles também compõem a maioria (67%) dos ambulantes no país - mais de 1 milhão. No terceiro trimestre, 2,5% dos trabalhadores pretos ou pardos estavam nessa função, ante 1,9% em 2014. Também estão mais presentes na agropecuária e na construção civil e são maioria entre os trabalhadores por conta própria (55,1%) (CONTRAF/CUT, 2017).

Em que pese a publicação dos dados apresentados pela Contraf/CUT, a Febraban (2018, p. 72) enfatiza que procura incluir a população negra em seus quadros, dando-lhe oportunidades, “a diversidade racial em todos os ambientes de trabalho também é foco do segmento bancário, que mantém programas e parcerias estratégicas com organizações

reconhecidas por alavancar iniciativas de inclusão”. No entanto, conforme minha experiência empírica no atendimento e em visitas realizadas nas mais diversas agências e departamentos bancários de Juiz de Fora e segundo as informações obtidas nos sindicatos bancários espalhados por todo o país, não se conseguiu ainda lograr na prática as “iniciativas de inclusão” constantes no relatório da Febraban (2018).

A faixa etária dos respondentes é um dado importante e fica assim agrupada.

Gráfico 5 – Faixa etária dos participantes



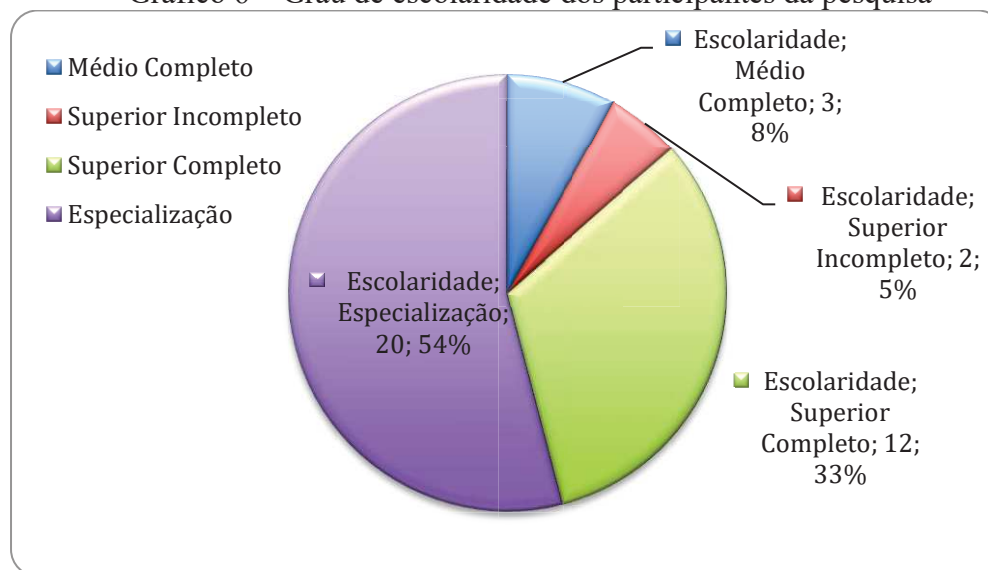
Fonte: Pesquisa virtual entre bancários do Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal em março de 2020.

Observa-se uma maior participação na pesquisa de bancários de faixa etária de 51 a 60 anos. Por terem mais idade e maior tempo de trabalho, há maior segurança para apresentar avaliações com relação ao trabalho e à própria instituição bancária na qual atuam. A menor participação na pesquisa de bancários mais novos pode estar relacionada ao receio de sofrerem ameaças e/ou se sentirem expostos, trazendo impactos sobre sua possibilidade de crescimento na carreira profissional, já que, possivelmente, eles têm menos tempo de trabalho na instituição financeira.

No que se refere à escolaridade, 54,1% dos entrevistados possuem especialização e 32,4% possuem ensino superior, totalizando 86,5% dos entrevistados com nível superior, dado este que se aproxima dos resultados apresentados pela Febraban (2018), que aponta que cerca de 80% dos bancários possuíam ensino superior completo. Nenhum dos participantes da pesquisa possui título de mestrado ou doutorado. Segundo bancos de

dados do Sintraf/JF (2019), a que se teve acesso, entre os bancários sindicalizados, somente 2% são possuidores de título de mestrado e apenas um de doutorado. Tendo em vista essa informação, é possível inferir que, entre esses trabalhadores, a pós-graduação *lato sensu* pode ser considerada como suficiente para o exercício de trabalho e, ainda, devido ao ritmo e às condições de trabalho, pode ocorrer impossibilidade de continuidade à formação acadêmica em nível *stricto sensu*.

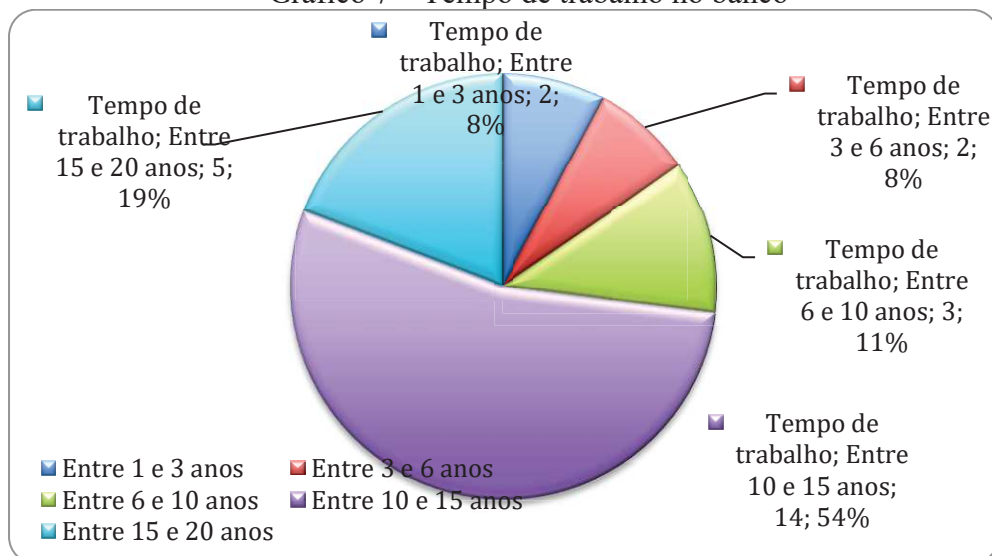
Gráfico 6 – Grau de escolaridade dos participantes da pesquisa



Fonte: Pesquisa virtual entre bancários do Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal em março de 2020.

Quanto ao tempo de trabalho nas instituições financeiras cenário do estudo, não houve participação de bancários com até um ano de trabalho nas instituições pesquisadas, embora, recentemente (menos de 1 ano), a Caixa Econômica Federal tenha convocado trabalhadores (Pessoas com Deficiência) que foram aprovados em concurso público. Na pesquisa em foco, nenhum dos recém-contratados desejou participar. Os maiores percentuais de participação referem-se aos bancários entre 10 e 15 anos (54%) de trabalho na instituição e entre 15 e 20 anos (19%), como demonstrado no gráfico a seguir.

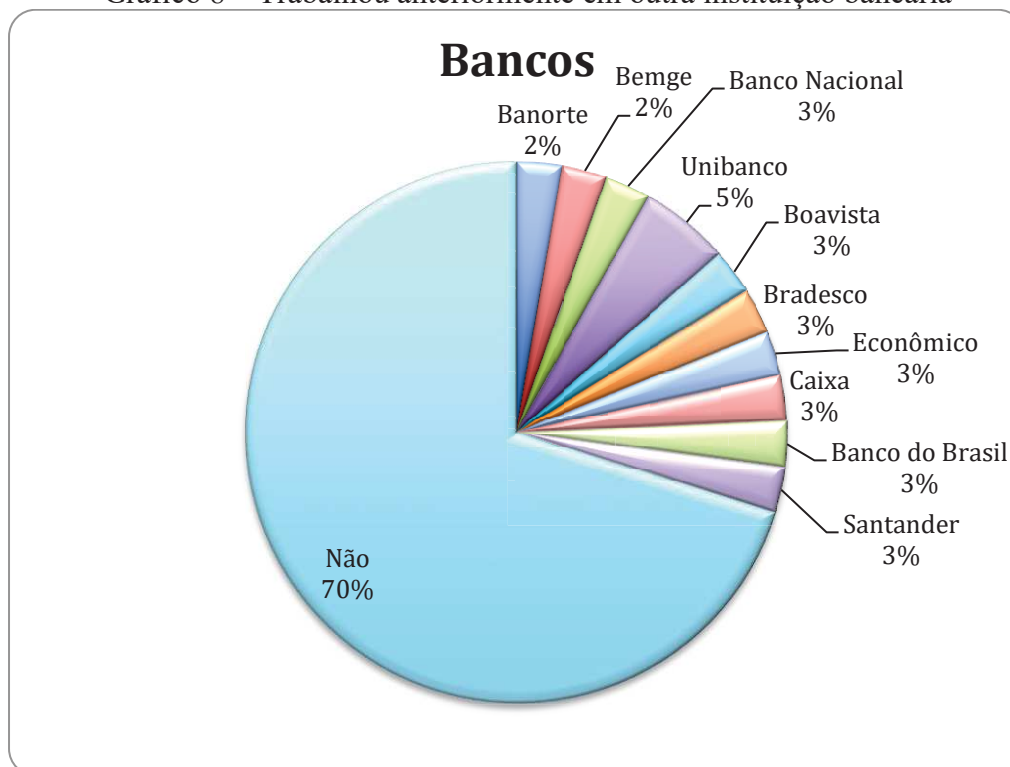
Gráfico 7 – Tempo de trabalho no banco



Fonte: Pesquisa virtual entre bancários do Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal em março de 2020.

Ao serem indagados se possuíam experiência de trabalho anterior em outra instituição financeira, que não a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil, quase 1/3 dos participantes afirmou que sim. No entanto, para 70% dos participantes, a instituição em que se encontram atuando é o primeiro vínculo de trabalho. Essa pergunta é considerada importante para que se saiba se os mesmos possuem conhecimento da rotina de trabalho em outras instituições e se, de alguma forma, isso influencia as respostas do questionário. Isso porque, ao ter experiência de trabalho em outra instituição, o trabalhador traz consigo um histórico de vida profissional que acarreta uma visão diferente sobre as tarefas executadas no sistema financeiro público e privado. O Gráfico 8, a seguir, traz as informações relativas a essa questão.

Gráfico 8 – Trabalhou anteriormente em outra instituição bancária



Fonte: Pesquisa virtual entre bancários do Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal em março de 2020.

Ao serem perguntados se possuíam alguma comissão de função (caixa, supervisor, coordenador e gerente), 54% dos participantes responderam que sim. Cabe enfatizar que essa questão é demasiadamente necessária para compreender se os bancários conseguem crescimento na carreira profissional.

Dos bancários que responderam ao questionário, um dado importante a ser destacado é que a maioria dos comissionados são mulheres. No entanto sua comissão se restringe à função de caixa e não de gerência pessoa física, pessoa jurídica ou gerência geral. Embora tenham função gratificada, essa função é de início de carreira, ou seja, o bancário não está inserido em funções administrativas e comerciais que lhe dão mais responsabilidades e maior renda. Ao tomar posse, o bancário do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal é enquadrado como técnico bancário (escriturário). Posteriormente, de acordo com a administração/gerência, ele pode passar a trabalhar nos caixas, momento em que já são considerados comissionados (função caixa). No entanto, outras funções como supervisor, auxiliar de gerência, gerência, superintendência, diretoria e vice-presidência são destinadas a poucos.

De acordo com a CCT (2018/2020) da categoria, um caixa bancário tem uma comissão de 55% do salário base do bancário. Os gráficos a seguir mostram mais detalhadamente essa questão.

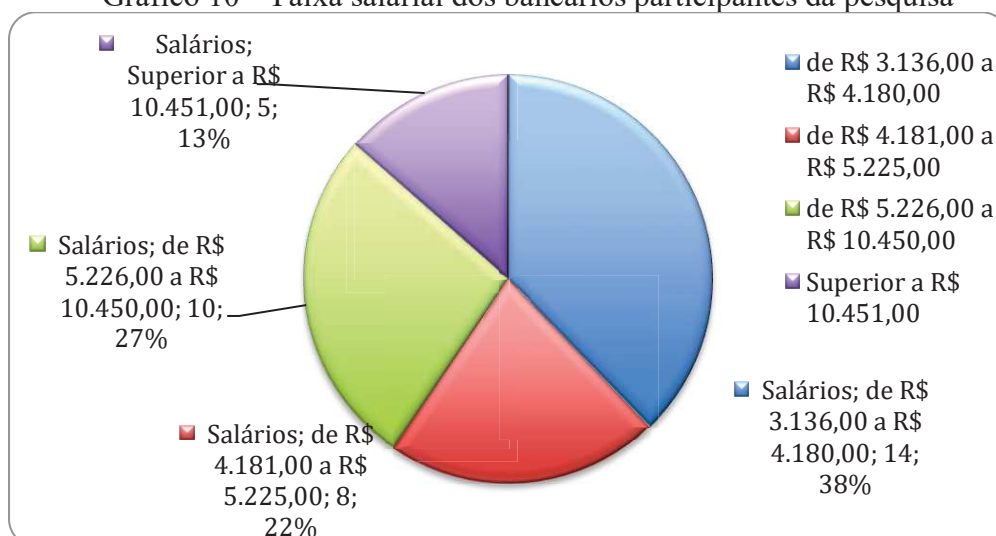
Gráfico 9 – Bancários comissionados e não comissionados



Fonte: Pesquisa virtual entre bancários do Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal em março de 2020.

Quanto à renda mensal, verificou-se que nenhum participante se encontrava na faixa salarial entre um e três salários mínimos (valor referência para o ano de 2020: R\$1.045,00). A concentração salarial mais expressa fica entre R\$ 3.136,00 e R\$ 4.180,00. O gráfico abaixo apresenta essa distribuição salarial

Gráfico 10 – Faixa salarial dos bancários participantes da pesquisa



Fonte: Pesquisa virtual entre bancários do Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal em março de 2020.

Chama a atenção também o fato de que somente uma mulher respondeu que recebia um salário superior a dez mínimos, enquanto quatro homens afirmaram que recebem valores acima dez salários mínimos, o que sugere que a desigualdade salarial entre homens e mulheres ainda é uma realidade do mercado de trabalho. Em muitas situações, a mulher possui formação e capacitação profissional superiores às do homem, mas permanece em funções que não lhe dão destaque e, tampouco, remuneração compatível. Madalozzo; Martins e Lico (2015) também afirmam que, no Brasil, presenciavam-se diferenças salariais entre gêneros, ainda que a função seja a mesma.

No país, segundo dados do IBGE (2008), mulheres são mais instruídas que homens; do ensino fundamental ao ensino superior elas têm se destacado, porém não possuem salários compatíveis. Conforme Figueiredo (2012, p. 99), “considerando os trabalhadores com até 4 anos de estudo, a remuneração feminina, por hora, correspondia, em média, a 80% do salário masculino”.

Essa discriminação de gênero não se restringe à categoria bancária, ela é, de certa forma, naturalizada pela sociedade. Castro (2019) apresenta a realidade da mulher no setor de prestação de serviços, mais especificamente às mães atuantes na Tecnologia da Informação (TI). Em seu estudo, evidencia um relato de uma participante trabalhadora da TI que referiu que, “apesar de não ter encontrado nenhuma discriminação explícita contra mulheres, as vagas não se destinavam a qualquer pessoa. Mais diretamente, em sua fala, essas vagas não se destinavam a mulheres mães de filhos pequenos” (CASTRO, 2019, p. 154).

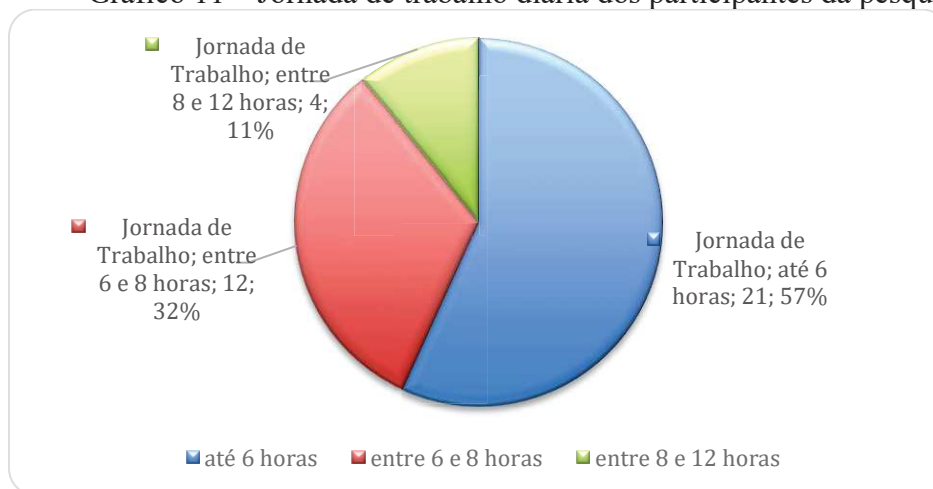
Verifica-se que os cargos de confiança ou que demandam mais responsabilidades e conseqüentemente são mais valorizados financeiramente são direcionados aos homens. Portanto, tornam-se limitadas, conforme relato citado, as chances de ascensão profissional para as mulheres, especialmente para as que são mães.

Castro (2019) ainda enfatiza que, mesmo em setores que comumente são ocupados por trabalhadoras, elas também são preteridas no momento de assumir funções administrativas e de gestão. A autora afirma que, após um profundo estudo do gênero e mercado de trabalho, constata-se que as mulheres, pelo simples fato de darem à luz uma criança e, conseqüentemente, por terem que dirigir cuidados à sua prole, são questionadas se conseguiriam ter perante o sistema capitalista uma total dedicação ao trabalho.

Na categoria bancária, essa relação de gênero e mercado de trabalho possui características bastante semelhantes às já mencionadas do setor de TI. Em consulta realizada a documentos, artigos e matérias publicadas no periódico do Sintraf (2019), identificou-se que há diversos relatos de discriminação de gênero no setor financeiro. Em Juiz de Fora, por exemplo, até o ano de 2019, não havia sequer uma mulher que ocupasse o cargo de superintendente de banco. Embora as bancárias, em números, sejam quase equiparadas aos homens, conforme já relatado, elas chegam, no máximo, a ocupar o cargo de gerentes gerais. Ainda assim, há pouquíssimos casos.

Quando se analisa a carga horária de trabalho dos respondentes, é preciso enfatizar que, embora a categoria bancária tenha assegurada a carga horária de 6 horas de trabalho, os bancos criaram as funções gratificadas e, assim, ampliaram essa carga horária para 8 horas diárias. No entanto, como se pode observar no Gráfico 11, alguns trabalhadores chegam a ter uma carga horária de 12 horas. Cabe-nos enfatizar que não houve respostas quando perguntamos se a carga horária de trabalho era superior a 12 horas.

Gráfico 11 – Jornada de trabalho diária dos participantes da pesquisa



Fonte: Pesquisa virtual entre bancários do Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal em março de 2020.

Quando analiso a Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2020 da categoria bancária, assinada pelas entidades de representação desta e pela Febraban, em sua Cláusula 11, mais especificamente em seu parágrafo primeiro, observo que há indícios de restrição referente aos trabalhadores que desejarem requerer o direito à carga horária de trabalho de 6 horas, conforme constante na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Parágrafo primeiro - Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no §2º do art. 224 da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função, que é a contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária, de modo que a jornada somente é considerada extraordinária após a 8ª (oitava) hora trabalhada, o valor devido relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado. A dedução/compensação prevista neste parágrafo será aplicável às ações ajuizadas a partir de 1º.12.2018 (CONTRAF, 2018, p. 11).

Essa cláusula e seus parágrafos podem criar barreiras para o trabalhador e proteger os bancos de uma possível ação trabalhista. Caso o bancário ganhe por meio judicial o direito de receber a 7ª e 8ª hora de trabalho, os valores relativos serão deduzidos de sua gratificação de função, ou seja, o banco não sofrerá qualquer perda.

Nesse ponto, afirmo que diferentes estratégias são utilizadas para se ampliar a exploração do trabalhador. Antunes (2018, p.60) ressalta que “foi por isso que tanto Marx quanto Engels demonstram que se alternam incessantemente as formas de exploração do trabalho, fenômenos que se acentuam com a expansão da superexploração relativa”, em que os capitais intensificam a rotina de trabalho e consequentemente ampliam a precarização da classe trabalhadora.

A fim de sintetizar o perfil dos bancários participantes deste estudo, apresento a tabela a seguir.

Tabela 12 – Perfil dos bancários participantes da pesquisa

| Bancário | Instituição | Gênero | Raça | Faixa etária | Escolaridade |
|-----------------|--------------------|---------------|-------------|---------------------|---------------------|
| 01 | BANCO DO BRASIL | Masculino | Branca | 51-60 | Especialização |
| 02 | BANCO DO BRASIL | Masculino | Pardo | 41-50 | Superior Completo |
| 03 | CAIXA | Feminino | Branca | 31-40 | Especialização |
| 04 | BANCO DO BRASIL | Masculino | Pardo | Mais de 60 | Especialização |
| 05 | CAIXA | Feminino | Branca | 51-60 | Especialização |
| 06 | BANCO DO BRASIL | Masculino | Branca | 41-50 | Superior Completo |
| 07 | BANCO DO BRASIL | Feminino | Branca | 31-40 | Superior Completo |

| | | | | | |
|----|-----------------|-----------|---------|------------|-----------------------|
| 08 | BANCO DO BRASIL | Masculino | Preto | 51-60 | Ensino Médio Completo |
| 09 | BANCO DO BRASIL | Feminino | Branca | 31-40 | Especialização |
| 10 | BANCO DO BRASIL | Feminino | Branca | 31-40 | Superior Completo |
| 11 | BANCO DO BRASIL | Masculino | Branca | 51-60 | Especialização |
| 12 | BANCO DO BRASIL | Feminino | Branca | 41-50 | Superior Completo |
| 13 | BANCO DO BRASIL | Masculino | Branca | 31-40 | Superior Incompleto |
| 14 | BANCO DO BRASIL | Masculino | Pardo | Mais de 60 | Ensino Médio Completo |
| 15 | CAIXA | Masculino | Branca | 51-60 | Superior Completo |
| 16 | CAIXA | Feminino | Branca | 31-40 | Especialização |
| 17 | CAIXA | Masculino | Pardo | 41-50 | Especialização |
| 18 | CAIXA | Feminino | Branca | 51-60 | Especialização |
| 19 | CAIXA | Masculino | Branca | 41-50 | Superior Completo |
| 20 | CAIXA | Masculino | Branca | 51-60 | Especialização |
| 21 | CAIXA | Masculino | Pardo | 31-40 | Especialização |
| 22 | CAIXA | Masculino | Branca | 51-60 | Superior Completo |
| 23 | CAIXA | Masculino | Branca | 41-50 | Especialização |
| 24 | CAIXA | Feminino | Branca | 41-50 | Especialização |
| 25 | CAIXA | Masculino | Branca | 31-40 | Especialização |
| 26 | CAIXA | Feminino | Branca | 41-50 | Superior Completo |
| 27 | CAIXA | Feminino | Amarela | 31-40 | Especialização |
| 28 | CAIXA | Masculino | Branca | 31-40 | Especialização |
| 29 | CAIXA | Masculino | Branca | 24-30 | Especialização |
| 30 | CAIXA | Masculino | Branca | 51-60 | Especialização |
| 31 | CAIXA | Feminino | Branca | 41-50 | Especialização |
| 32 | CAIXA | Feminino | Branca | 31-40 | Superior Incompleto |
| 33 | CAIXA | Masculino | Preto | 51-60 | Especialização |
| 34 | CAIXA | Feminino | Branca | 51-60 | Superior Completo |
| 35 | BANCO DO BRASIL | Masculino | Branca | 51-60 | Superior Completo |
| 36 | BANCO DO BRASIL | Masculino | Branca | 51-60 | Ensino Médio Completo |
| 37 | BANCO DO BRASIL | Feminino | Branca | 51-60 | Superior Completo |

Fonte: Pesquisa virtual entre bancários do Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal em março de 2020.

Tabela 13 – Tempo de banco, Comissão e Faixa Salarial dos participantes

| Bancário | Tempo de banco | Comissionado | Faixa Salarial |
|----------|-----------------|--------------|-------------------------|
| 01 | 10 e 15 anos | Não | 4 a 5 salários mínimos |
| 02 | Mais de 20 anos | Sim | 5 a 10 salários mínimos |

| | | | |
|----|-----------------|-----|-----------------------------|
| 03 | 10 e 15 anos | Não | 3 a 4 salários mínimos |
| 04 | Mais de 20 anos | Sim | Mais de 10 salários mínimos |
| 05 | 15 e 20 anos | Não | 3 a 4 salários mínimos |
| 06 | Mais de 20 anos | Sim | 3 a 4 salários mínimos |
| 07 | Mais de 20 anos | Sim | 5 a 10 salários mínimos |
| 08 | Mais de 20 anos | Não | 3 a 4 salários mínimos |
| 09 | 3 a 6 anos | Não | 3 a 4 salários mínimos |
| 10 | Mais de 20 anos | Sim | 5 a 10 salários mínimos |
| 11 | 15 a 20 anos | Não | 4 a 5 salários mínimos |
| 12 | 15 a 20 anos | Sim | 4 a 5 salários mínimos |
| 13 | 10 a 15 anos | Não | 3 a 4 salários mínimos |
| 14 | 10 a 15 anos | Não | 3 a 4 salários mínimos |
| 15 | Mais de 20 anos | Não | Mais de 10 salários mínimos |
| 16 | 1 a 3 anos | Sim | 4 a 5 salários mínimos |
| 17 | Mais de 20 anos | Sim | 5 a 10 salários mínimos |
| 18 | 6 a 10 anos | Sim | 5 a 10 salários mínimos |
| 19 | 6 a 10 anos | Não | 3 a 4 salários mínimos |
| 20 | 10 a 15 anos | Não | 3 a 4 salários mínimos |
| 21 | 1 a 3 anos | Não | 3 a 4 salários mínimos |
| 22 | Mais de 20 anos | Sim | 5 a 10 salários mínimos |
| 23 | 10 a 15 anos | Sim | 5 a 10 salários mínimos |
| 24 | 10 a 15 anos | Sim | 4 a 5 salários mínimos |
| 25 | 10 a 15 anos | Sim | 5 a 10 salários mínimos |
| 26 | 10 a 15 anos | Não | 3 a 4 salários mínimos |
| 27 | 3 a 6 anos | Sim | 3 a 4 salários mínimos |
| 28 | 10 a 15 anos | Sim | Mais de 10 salários mínimos |
| 29 | 6 a 10 anos | Não | 3 a 4 salários mínimos |
| 30 | Mais de 20 anos | Não | Mais de 10 salários mínimos |
| 31 | 10 a 15 anos | Sim | Mais de 10 salários mínimos |
| 32 | 10 a 15 anos | Não | 4 a 5 salários mínimos |
| 33 | Mais de 20 anos | Sim | 5 a 10 salários mínimos |
| 34 | 10 a 15 anos | Sim | 5 a 10 salários mínimos |
| 35 | 10 a 15 anos | Sim | 4 a 5 salários mínimos |
| 36 | 15 a 20 anos | Não | 3 a 4 salários mínimos |
| 37 | 15 a 20 anos | Sim | 4 a 5 salários mínimos |

Fonte: Pesquisa virtual entre bancários do Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal em março de 2020.

Quando se perguntou aos participantes acerca de sua rotina de trabalho, alguns responderam as questões de maneira bastante direta, com respostas curtas. Outros, porém, procuraram responder de forma detalhada, apresentando seus anseios e frustrações, o que contribuiu sobremaneira para um maior entendimento do trabalho no sistema financeiro de bancos públicos.

O bancário 01 foi direto ao responder essa pergunta: “Venda, venda, venda, venda, venda”. Já a bancária 03 respondeu trazendo algumas experiências do trabalho exercido: “Já passei por várias funções, menos tesouraria e gerência geral. Perdi a minha função

arbitrariamente e agora estou na cobrança, habitação e resolvendo os pepinos nos bastidores”.

Nessa resposta, pode-se compreender que há um grau de insatisfação com o trabalho, além de relatar uma suposta perseguição, que a levou à perda da gratificação de função. Além disso, aponta uma exigência que é imputada aos trabalhadores: a necessidade de ter múltiplas funções.

Sznelwar (2011, p. 50) elucidada essa questão.

Os trabalhadores vivem no mundo da otimização dos processos, todos terão que produzir mais e vender mais, o trabalho não se atém mais a atender e tratar de transações bancárias tradicionais, como movimentar uma conta, pagar uma fatura, mexer com aplicações financeiras, entre outras. Na situação atual, conta muito a capacidade de vender, a ideia é que cada um, seja caixa, gerente ou em outros cargos, venda serviços para clientes que, por sua vez, são vistos e classificados como consumidores de uma gama de produtos. Isso significa que as metas, em vez de serem centradas em atender e resolver os problemas dos clientes, são baseadas principalmente na quantidade de serviços vendidos e no montante arrecadado.

Essa multiplicidade de tarefas a ser efetuada pelo bancário também é facilmente observada na rotina de trabalho do bancário 08.

“Eu trabalho como o famoso Bombril. Abro contas, atendimento no autoatendimento, realizava cálculos de cobrança, organizo filas, setor de cobrança, setor administrativo. Sendo muito estressante e muito corrido, tinha malotes de 60 quilos, atuei também no transporte de malotes. Às vezes tinha 4 malotes que tínhamos que dá conta. O gerente não perdoava, você tinha que ter até quatro braços. Já fiquei com problemas nos braços. Quando dá reclamação nas filas, você não podia repassar, muitas vezes tive que assumir o papel do gerente, não ganhava para isto. Outro problema são as portas giratórias, os clientes não compreendiam, esta regulação ficava a cargo do gerente, não podia fazer nada. Se gente chamar o gerente a todo instante, pensam que a gente não tem capacidade. Realizamos trabalho de gerente sem ganhar para isto. Muitas vezes ficava com os cartões do gerente para gerir os equipamentos, nesta época a gente atuava neste papel, sem ganhar. Não tem como negar de realizar o trabalho. E se desse algum problema a responsabilidade era toda nossa e ainda poderíamos ser penalizados. A nossa situação é muito ruim, mas ninguém tem coragem de falar. Muitas vezes carreguei numerários de uma agência para outra, mas não podia reclamar”.

Essa resposta traz a polivalência do trabalho no sistema financeiro. O trabalhador precisa atuar em diversas frentes, sendo flexível e adaptável às várias situações como

condição para não perder seu emprego. Isso corrobora a afirmação de Soares (2019), quando apresenta que ocorreu um enorme ataque às condições de trabalho e de vida de toda a classe trabalhadora e, diante de uma nova maneira com que o mercado encara a relação entre trabalhador e o mercado de trabalho, a classe trabalhadora se vê obrigada a ser submissa a fim de não perder seu salário.

Ao serem questionados sobre qual ou quais foram as motivações para fazerem um concurso e trabalharem na Caixa Econômica Federal ou no Banco do Brasil, uma quantidade significativa atrelou a resposta ao desejo de ter estabilidade financeira, segurança no trabalho e também pela possibilidade de jornada de trabalho de 6 horas diárias. Ou seja, há uma preocupação no geral em ter condições dignas de vida e tranquilidade no futuro. O bancário 16 deixa claro seu posicionamento: “Um dos motivos que optei por trabalhar em banco foi a opção de carga horária de 6h.”. O bancário 09 respondeu que a motivação foram “benefícios, certa estabilidade, possibilidade de crescimento”. De uma maneira em geral, as respostas apresentaram características bastante parecidas.

Na pesquisa, procurei levantar como se caracterizava o relacionamento dos bancários participantes, quando da aprovação em concurso, com os trabalhadores já inseridos naquelas instituições. O objetivo desta pergunta foi compreender se, ao entrarem no banco, houve alguma resistência por parte daqueles trabalhadores que já se encontravam lá. Dos 37 participantes, 30 responderam a essa pergunta, sendo que, em sua maioria, as respostas apresentadas traziam palavras como “ótimo, bom, amigável, respeitoso”. Esse fato permite considerar que, no trabalho dentro de uma agência bancária, embora haja uma disputa interna por promoções, as pessoas mantêm uma cordialidade. No entanto, a bancária 16 faz um relato significativo.

Trabalhei com colegas que são aposentados, mas trabalham com vontade, gostam do que fazem. Nesses casos, é muito bom, nós aprendemos muito. Entretanto, já trabalhei com outros colegas aposentados e com função incorporada que não faziam nada, atrapalhavam a rotina de trabalho, desmotivavam o trabalho dos demais. Nesse caso, achei muito bom quando mudei de setor ou de unidade, pois pessoas com um comportamento de desfazer do trabalho que tem geram desmotivação, me fazem pensar porque não param, porque querem continuar se não gostam do que fazem e ainda atrapalham nas atividades de todos, pois desmotivam toda a equipe.

O bancário 08 apresenta uma informação acerca da relação entre os trabalhadores.

Meu relacionamento sempre muito bom. No início era muito diferente de hoje, quando alguém tinha algum problema as pessoas ajudavam. A solidariedade era muito boa, mas hoje com a concorrência e os gerentes prometendo cargo para todo mundo, todos torcem para que o colega se de mal para pegar a função. O crescimento a qualquer custo impera. Os gerentes chegam perto da pessoa e fala, você é melhor e pode chegar a qualquer lugar, mas não fale isto com ninguém. Estas palavras eles falam com todos aí começa a disputa.

O relato acima apresenta uma alteração na relação interpessoal dentro das instituições financeiras. Há claramente uma disputa por melhores salários e, conseqüentemente, isso pode gerar desavenças, cisões e fragmentação da categoria dos trabalhadores.

Dejours e Gernet (2011, p. 37) salientam que,

[...] por meio de condutas desleais, a confiança e a ajuda mútua desaparecem, é o reino do cada um por si. Nesse contexto, os bons resultados dos colegas acabam representando uma ameaça. Trata-se então, para cada um, de suportar a solidão em um clima hostil.

Ao serem questionados se houve mudanças no local de trabalho e na rotina desde a contratação do trabalhador, todos os entrevistados responderam afirmativamente, no entanto, quando perguntados sobre quais seriam as mudanças, 35 responderam.

O bancário 08 relata a falta de autonomia e o medo presente na relação entre seus chefes e a categoria:

[...] antes as pessoas para colocarem um cheque especial tinham autonomia, hoje é automático, o normativo do banco precisa ser lido a todo instante, mas ninguém quer te ajudar, se você pede ajuda os gerentes falam que você está atrapalhando o serviço dele.

Nesse relato, observa-se que os trabalhadores estão sobrecarregados de tarefas ao ponto de não darem atenção ao seu colega de trabalho, pois podem perder o foco no que estão fazendo.

A bancária 03 traz mais informações sobre essas mudanças.

Aumento significativo de metas. Sinto diferença a cada agência que passo (no modelo de gestão) e cada vez mais os gestores te tratam como se você não fizesse diferença, é como se fossemos um robô, o que importa são os números e não o trabalho que você está fazendo para chegar até eles.

As metas determinadas pelos bancos, segundo relato dos entrevistados, não são discutidas com os trabalhadores. O bancário 01 apresentou uma resposta muito objetiva: “O banco determina e não cabe a mim questionar, apenas cumpra-se”. Os bancários 06 e 02 complementam, respectivamente:

São determinadas pela diretoria, não se importam conosco. Estipulam as metas para alcançar resultado esperado e remunerar os acionistas. Discordo como elas são impostas, não querem saber a nossa opinião. Um exemplo que dou para você é que neste momento de pandemia, onde muitos colegas estão em casa para se proteger, o banco não reduziu a meta. Continua cobrando à todo instante e ainda passou as metas daqueles que estão em *Home-Office* para os que estão trabalhando nas agências. Está um verdadeiro caos.

São excessivas. Não concordo. Quando cumpre determinado percentual, logo, efetiva novo percentual.

Segundo Antunes (2018) o processo que busca maior envolvimento da classe trabalhadora nos objetivos da empresa foi ampliado a partir da década de 1980. O estabelecimento de metas foi um dos desdobramentos do processo de reestruturação produtiva para cada espaço de trabalho que, *a posteriori*, veio a ser individualizada na busca de maiores resultados, ou seja, o trabalhador deve se preocupar com o processo em sua totalidade, reduzindo drasticamente o número de pessoas que atuavam como revisores ou gerentes.

Observou-se nas respostas que os entrevistados relataram situações constrangedoras vivenciadas por aqueles que não conseguem cumprir as metas. Segundo o Bancário 15, ocorre “transferência, perda de função, discriminação”. Por sua vez, a bancária 26 respondeu que presenciou a “mudança de unidade e mudança de chefia” como consequência da meta não atingida. Por outro lado, um número expressivo de respondentes afirma que há maior aceitação dos demais trabalhadores aos que não obtiveram o resultado esperado.

Essa demonstração de aceitação entre os colegas pode ser sinais de compreensão do sofrimento vivenciado pelo outro ou maior clareza das dificuldades que o trabalho bancário impõe sobre as pessoas. Entretanto, conforme aqui destacado, os respondentes ainda acham que há um clima de ausência de solidariedade na realização das tarefas e um individualismo presente nos locais de trabalho.

Esse cenário chama a atenção, uma vez que, conforme Seligmann-Silva (2012), nos setores que instituem a cobrança de metas individuais e/ou por equipe o incremento da produtividade, é necessário adotar a denominada administração por conflito. Ainda assim, inseridos em um cenário com essas características, os entrevistados demonstraram que pode haver um ambiente de melhor aceitação, mesmo com disputa por cumprimento de metas.

Ao relatarem suas vivências, foi possível delinear a visão que os trabalhadores possuem acerca dos mecanismos utilizados para o cumprimento de metas e resultados. O trabalho no sistema financeiro traz preocupação para os trabalhadores no que concerne ao cumprimento das metas. Essa foi uma afirmativa da bancária 03.

Para Tertre (2011, p. 63), a cobrança de metas, com estabelecimento de padrões de produtividade, é algo presente nos bancos. Conforme aponta o autor:

[...] a produtividade permanece um conceito teórico central das ciências econômicas e representa, no plano empírico, um desafio constante para os bancos enquanto empresas produtoras de informações, um assunto de permanente preocupação.

A preocupação sobre tal cumprimento influencia o comportamento dos trabalhadores que possuem cargo de gestão e, segundo a bancária 03, as características podem variar de agência para agência ou local de trabalho. O bancário 20 enfatizou que as mudanças observadas no local de trabalho, com maior cobrança de resultados, foram a causa de problemas de saúde, como ansiedade e pressão alta, antes inexistentes.

Ao se analisar as respostas, é possível verificar que as mudanças indicadas pelos trabalhadores ocorreram em nível de gestão e que trazem impactos para as relações entre os trabalhadores, para as suas condições de saúde e na forma como encaram o trabalho, desde que ingressaram na instituição onde atuam.

Com base nos depoimentos coletados, observa-se que os bancários sofrem com o trabalho que exercem. Conseguem, ainda, perceber que as mudanças trazidas com a reestruturação produtiva impactaram as relações entre eles.

A bancária 32 afirma que “os bancários hoje são mais egoístas. A meritocracia impera, antes havia um maior pensamento no coletivo”. A bancária 37 complementa, dizendo que os “bancários atualmente são muito competitivos, estressados, com foco na carreira. Bancários antigos são mais atenciosos com os colegas e clientes”. O mesmo afirma a bancária 12. Ela “nota que os profissionais de hoje em dia querem bater metas a qualquer custo, os profissionais mais antigos tinham mais ética e mais humanidade no

atendimento”. Já, na atualidade, para a respondente 05, “o bancário é um pobre coitado, estressado, sem grana, míope, obeso e cheio de ansiedade. Antigamente era um indivíduo valorizado, importante na sociedade. Tinha uma vida financeira segura”.

Seligmann-Silva (2012, p. 464) afirma que, nas democracias do século XXI, “ocorreu uma libertação dos indivíduos, mas o excesso desse individualismo contribuiu para a demolição do corpo social, atomizando-o, e assim se desfizeram as antigas solidariedades”. A autora sintetiza precisamente o comportamento apresentado pelos atuais bancários da Caixa e do Banco do Brasil, conforme os relatos aqui apresentados.

Mais relatos confirmam essa compreensão. O respondente 08 destaca que “o bancário hoje se preocupa só com ele mesmo, a solidariedade hoje é muito pouca”. Também o bancário 04 diz que o atual perfil dos bancários pode ser caracterizado como “egoísta e competitivo”.

A adoção de estratégias de gestão, pelo que apresentam os respondentes, é determinante para a caracterização das relações entre os trabalhadores. A respondente 18 demonstra isso:

[Os bancários estão] Muito estressados. Incertezas quanto ao crescimento profissional na carreira, as cobranças só aumentam. Quando entrei, existiam mais oportunidades, com várias Plataformas de Suporte Operacional - PSO. A gente torcia pelos colegas, pois sabia que se eles passarem nos processos seletivos abririam vagas para os novatos. Era algo estimulante. Hoje isso não é mais da mesma forma. Mudou-se a métrica para promoção e confesso ainda não entendê-la pra dizer se melhorou, mas ficou estranha.

Pelos dados coletados, foi possível perceber que os bancários respondentes ainda não conseguem compreender com clareza como se efetiva o processo de promoção de carreira na instituição em que trabalham. Os relatos enfatizam esse novo perfil para venda nos atuais trabalhadores, mas ainda sim a promoção nem sempre é destinada para os cumpridores de metas. Em minha experiência como trabalhador bancário, constato que não há espaço para todos. É como Sznelwar (2011) apresenta, quando afirma que, dentro da psicodinâmica do trabalho, os trabalhadores ainda mantêm a perspectiva de encontrarem no ambiente do trabalho um caminho para uma vida útil e bela no sentido da realização de seus sonhos. O trabalho, dessa forma, seria parte integrante para realizar o que se deseja. Porém, para se alcançar o que se deseja, o trabalhador precisa se manter

competitivo. Ao descobrir que essa possibilidade pode não ser alcançada, o autor afirma que isso acarreta destruição da saúde dos trabalhadores.

O mesmo autor, em obra de 2012, afirma que “as políticas de recursos humanos realizam uma verdadeira gestão dos afetos, conduzindo a investimento maciço dos sentimentos na organização, pela via inconsciente, e possibilitando, desse modo, a dominação da organização sobre o aparelho psíquico” (SELIGMANN-SILVA, 2012, p. 169). Destarte, é muito comum as empresas chamarem seus empregados de colaboradores e a todo instante afirmam que determinada equipe é membro de uma família, visando quebrar as resistências às cobranças intensas existentes nos trabalhadores.

Ao serem perguntados sobre o que eles esperam do banco e o que eles acreditam que os bancos esperam deles, percebe-se que há um sentimento de decepção por parte dos bancários em relação ao seu trabalho. A bancária 07 afirmou: “Não espero mais nada além da manutenção do meu emprego. Com o novo plano de funções nenhum tipo de passo adiante na ascensão compensa em termos salariais. O banco espera que eu venda, tão somente”. Ele relata também as mudanças na estrutura organizacional do banco em que trabalha, atribuindo perdas no novo plano de carreira adotado.

Na mesma direção, tem-se o depoimento do bancário 02:

Esperava reconhecimento, qualidade de vida, bom salário em comparação as atividades que exerce. O banco espera que eu seja implacável na venda de produtos, quer que eu faça negócio nos finais de semana e se possível até dormindo. Me quer um vendedor de qualquer coisa que ele invente, não importa como, quer resultado sem se importar como estou vivendo ou encarando as tarefas. Me quer como uma máquina. Pensando melhor, acho que é isto mesmo. Não querem pessoas querem máquinas de carne que pensam pouco e façam o que eles desejam.

A bancária 03 apresentou suas expectativas, afirmando que cumpre o que a instituição bancária estipula, mas que isso traz danos à sua saúde.

Eu espero que ela [empresa] se torne mais humana. Resultados são importantes, sim, lógico, trabalhamos numa empresa, mas nem sempre resultados são números. Muitas das vezes, um bom atendimento hoje, te rende frutos depois. Acho que a CEF espera de mim o que eu tenho feito, porque eu dou resultado e me cobro muito, mas a conta já veio, tomo ansiolíticos e já adoeci devido à pressão e injustiças.

As doenças psíquicas relacionadas ao trabalho têm se tornado muito comuns entre os trabalhadores do sistema financeiro. Na pesquisa realizada por Silva (2017) com

trabalhadores do Banco Bradesco no município de Juiz de Fora, os relatos apresentados pelos bancários trazem características muito parecidas com as dos respondentes desta pesquisa. Cabe ressaltar que não se trata de uma coincidência, mas sim de um quadro presente no sistema financeiro, seja público, seja privado. As metas elevadas são comuns em ambos os setores, fato destacado pelos respondentes da presente pesquisa, e, na busca por atingi-las, os bancários acabam adoecendo.

Um outro aspecto a ser considerado, quando se analisa a relação processo de trabalho e saúde, é a questão do reconhecimento que os trabalhadores esperam pelo trabalho executado. Seligmann-Silva (2012), ao entrevistar e atender diversos trabalhadores industriais, observou na escuta que muitos trabalhadores tinham dificuldades “em elaborar frustrações pela falta de reconhecimento”. Por conseguinte, ao não ser reconhecida pelo trabalho que executa, a pessoa tende a perder o estímulo pelo que faz.

Em nossos dias, o trabalho desqualificado ameaça, cada vez mais, e em todo o mundo, categorias que até recentemente podiam extrair prazer, autorrealização e, portanto, sublimação, das atividades realizadas. A supressão da liberdade da liberdade do pensamento é um aspecto central. Essa supressão se dá em várias circunstâncias, merecendo destaque: a) as situações em que a organização do trabalho passa a embutir formas de controle que impossibilitam a criatividade; b) processos de produção mediados por tecnologias sofisticadas que empobrecem o conteúdo das atividades humanas de trabalho – impedindo o pensamento autônomo e o exercício da imaginação criativa -, lembrando que muitos dispositivos técnicos, ao mesmo tempo que exercem controle sobre o trabalhador, inibem e substituem seu pensamento; c) situações de trabalho em que as modificações organizacionais levam à perda do sentido da atividade de trabalho realizada; d) sempre que o medo de sanções e do desemprego inibir o exercício de uma criatividade que poderia ser vista como infração das determinações e procedimentos previstos, isto é, configurar uma fuga do chamado trabalho prescrito (SELIGMANN-SILVA, 2012, p. 215).

Os relatos apresentados pelos trabalhadores bancários que participaram da pesquisa corroboram essa observação de Seligmann-Silva (2012), embora a autora tenha estudado os trabalhadores da indústria. Isso demonstra que a reestruturação produtiva foi adotada em todos os setores, trazendo, conseqüentemente, adoecimento a diferentes categorias de trabalhadores.

Os bancários entrevistados apresentaram queixas sobre o mobiliário, equipamentos e relação entre os colegas e chefes, outros não entraram em detalhes sobre suas impressões. Há, de fato, uma inquietação generalizada entre os bancários de ambos os bancos. O Bancário 21 apresenta a seguinte afirmativa: “Estou insatisfeito pelo fato de passar diariamente pela pressão psicológica do processo judicial, mas gosto de trabalhar na Caixa e faço meu trabalho com muito prazer”. Outro bancário, de número 02, tem opinião diferente, embora também esteja insatisfeito: “Não foi isto que pensei para minha vida. Quando fiz o concurso, fui movido pela qualidade de trabalho, de vida e de remuneração. Com todas as mudanças, tudo foi embora. Não vejo a hora de me aposentar, se deixarem”.

Esse quadro de insatisfação também é vivenciado pela Bancária 03:

Já estive muito [satisfeito]... Mas aconteceram coisas comigo que me deixaram sem motivação pra buscar crescer novamente na empresa...tive um descomissionamento, minha perda salarial foi gigante e o motivo foi pessoal. Eu estava no ápice da minha carreira, era referência em atingimento de metas e tal, quando perdi a função, achei que a CEF e a FUNCEF readequaria meus empréstimos a minha nova realidade. Mas não foi o que aconteceu e a CEF até readequou na folha de pagamento, mas aí o gerente geral da agência na época, colocava crédito contingencial na minha conta 1 dia antes do meu pagamento e quando o meu pagamento entrava, ia tudo para o consignado e eu ficava sem nada. Eu abri ouvidoria interna, mandei e-mail pro Superintendente, entrei com ação na justiça, mas nada... por que nem a justiça entende o que é crédito contingencial...enfim...

Essa última resposta ainda apresenta um caso de assédio moral sofrido pela trabalhadora ao ser descomissionada. Segundo ela, por motivo pessoal e ainda por ter quase todo seu salário retido para o pagamento de dívidas.

Há um duelo constante na mente do trabalhador bancário que possui comissão de função. Por medo de perdê-la, ele se limita a exercer seu trabalho, muitas vezes sem manifestar uma insatisfação. Nas experiências empíricas da atuação sindical, observo que, nos momentos de manifestações, paralisações e/ou greves há uma baixa adesão por parte dos bancários comissionados de bancos públicos. Quando da retirada da comissão do Bancária 03, fica nítido que o banco utiliza a comissão como moeda de troca: comissão vale submissão. No caso específico aqui tratado, ao que pareceu, a retirada da comissão ainda trouxe o estabelecimento de uma situação constrangedora pelo chefe, pois, ao ter

seu salário fortemente impactado por um mecanismo de cobrança imediata ao depósito de salário, o bancário se torna um exemplo de algo que também pode atingir os demais trabalhadores.

Conforme o Sintraf/JF (2020), há uma urgência em debater os salários via comissão. É preciso uma política salarial mais segura para os trabalhadores de modo que não tenham amarras aos cargos se mantendo calados por receio de perdê-los. Uma situação referente à remuneração pode ser destacada aqui. Além do silenciamento, os bancos criam situações para diminuir o quadro de trabalhadores e diminuir os custos com o trabalho.

Um exemplo é o Banco do Brasil. Em janeiro do 2021, o banco promoveu uma reestruturação com o objetivo de fechar 361 agências e desligar 5 mil bancários. Conforme matérias publicadas pela Contraf/CUT (2021), até o dia 10 de fevereiro, 5.534 bancários do Banco do Brasil aderiram a um Plano de Demissão Especial, uma vez que o banco extinguiu a função de caixa, voltando todos para escriturário. Aos “elegíveis” à reestruturação, foram oferecidos cargos em locais distantes de sua atual cidade. Há casos de bancários que foram convidados a assumir função a mais de mil quilômetros de onde residem atualmente. Essa atitude foi bastante criticada por parte do movimento sindical. Entretanto, em uma das matérias publicadas, há relatos de dificuldades de mobilização dos bancários. Como consequência, o banco superou o objetivo inicialmente proposto, em vez de 5 mil, ocorreram 5.534 desligamentos.

Quando os respondentes foram questionados sobre a satisfação com a remuneração que recebem, destaca-se o seguinte: 22 avaliam como ruim (59,5%); nove como satisfatória ou boa (24,3%) e um como ótima (2,7%). Deles, cinco não opinaram (13,5%).

Há, portanto, uma insatisfação com o salário e demais remunerações, ainda que os bancários tenham uma faixa salarial acima da média recebida pelos trabalhadores brasileiros, que, segundo o IBGE (2020) é de R\$ 1.439,00 (mil quatrocentos e trinta e nove reais). Por trabalhar em uma empresa cuja admissão ocorre por meio de concurso público e saber que essa empresa pública e/ou de capital misto, invariavelmente, apresenta resultados positivos, os bancários têm a consciência de que o lucro apresentado anualmente é fruto de seu trabalho e que ele não incide, como deveria, na sua remuneração.

O Bancário 02 apresentou a seguinte resposta à questão de sua remuneração.

Quanto à remuneração, se compararmos com o mercado, até que não ganho pouco, mas as tarefas que assumo são pesadas, temos muitas remunerações que são atreladas ao salário. Sei que foi conquista nossa, mas, por exemplo, o tíquete alimentação não o levo ao aposentar. Isto deveria ter sido incorporado ao nosso salário, assim como as comissões, mas os bancos não deixam, usam isto como moeda de troca. Ficamos reféns destas remunerações, ou melhor, escravos.

O relato confirma a afirmativa de que as remunerações indiretas e as gratificações de função são responsáveis em parte pela submissão do trabalhador, impedindo-o de manifestar sua inquietação. Fato é que, dos 37 respondentes, 78,4% deles se sentem desvalorizados pelo banco e por seu chefe.

O depoimento do Bancário 02 é expressivo:

Muitas vezes me senti e me sinto [desvalorizado]. Me mato de trabalhar para alcançar as metas e mesmo assim o banco não me valoriza como deveria. Meu gerente geral já não tem tanto poder como tinha os gerentes gerais de antigamente. Hoje tudo fica atrelado ao Superintendente e as vice-presidências do banco. A relação é mais direta, objetiva e mais fria.

Aqui o bancário relata sua visão da empresa, demonstrando a verticalização de sua organização que provoca uma relação mais fria e voltada aos resultados.

Segundo Iasi (1999), há muitas contradições no processo de tomada de consciência. Os baixos salários, metas abusivas, opressão sobre a mulher e assédio moral podem conduzir o trabalhador a viver num estado de conflito interno em face dessas circunstâncias de exploração. Se não há um nível de consciência suficientemente amadurecido que possa indicar um meio adequado para o enfrentamento desses abusos, o trabalhador pode acabar adoecendo.

Todo esse cenário de precarização do trabalho, redução do poder aquisitivo da remuneração, metas abusivas, assédio moral leva o trabalhador a pensar em quebrar o vínculo com a instituição que ele trabalha. Entre os 37 respondentes, 19 (51,3%) manifestaram que já pensaram em pedir demissão; 11 (29,7%) disseram que não pensaram nisso; e sete (19%) não responderam.

O relato do Bancário 02 assim como o do Bancário 31, respectivamente, destacam a insatisfação gerada pelo trabalho que leva à possibilidade de pedido de demissão:

Sim. Como falei piorou muito nossa qualidade de trabalho e isto reflete diretamente em nossa vida familiar. Não era isto que eu queria. Muitas vezes me sinto um idiota que foi enganado pelo mercado financeiro.

Sempre penso. Quero ter uma vida mais leve, mas tenho medo. Já passei dificuldades e não quero mais passar por isso.

O desejo de mudança rumo a novas experiências está atrelado ao receio pelo que pode trazer o futuro. O trabalhador sofre com a situação de trabalho em que está envolvido, mas se vê obrigado a permanecer no local de trabalho, ainda que isso traga repercussão negativa à sua saúde, pois há medo de não conseguir recolocação em outro posto no mercado de trabalho.

Conforme analisa Seligmann-Silva (2012, p. 271),

Constata-se, assim, mais uma vez, como os medos se imbricam e convergem para acréscimos de ansiedade, compondo um sofrimento mental que se agrava à medida que diminui a segurança no emprego. Isto será mais marcante naquelas circunstâncias em que existem poucas perspectivas de obtenção de outro trabalho a curto prazo [...].

Esse quadro tende a ser ainda mais agudizado no contexto de pandemia de Covid-19. Embora esta pesquisa tenha sido realizada no início do aumento expressivo de casos e mortes entre a população brasileira, é possível inferir que a categoria bancária esteja ainda mais envolta em incertezas e medos.

Meu convívio pessoal e laboral com bancários mais experientes ou já aposentados mostra que trabalhar no sistema financeiro sempre foi motivo de orgulho. Muitos deixaram de estudar, abriram mão de projetos pessoais em troca de uma carreira no banco, cujo interesse principal era obter um bom salário, direitos trabalhistas mais vantajosos e um padrão de vida diferenciado. No entanto, em face das transformações nas instituições financeiras, em especial com a implementação mais acirrada da reestruturação produtiva no Brasil a partir da década de 1990, o chamado emprego dos sonhos passou a ser encarado como comum, despedido de expectativas e de futuro. As entrevistas deixam visível essa decepção com a instituição em que trabalham.

Família e Trabalho

Conforme Seligmann-Silva (2012, p. 335), uma das questões que se deve considerar quando se propõe a analisar a relação trabalho e família são as “determinações concretas que derivam da estrutura temporal do trabalho”. Quanto maior for a jornada laboral, menor será o tempo do convívio familiar. Da mesma forma, quanto maior o cansaço e o estresse gerado no trabalho, maior também serão os impactos na qualidade do relacionamento do trabalhador com seus familiares.

Pelos dados coletados, observou-se que 62,16% dos entrevistados disseram não levar trabalho para sua residência. Entretanto, 75,67% alegaram que pensam sobre o trabalho exercido após o expediente. Dessa forma, constata-se que o bancário está conectado ao seu trabalho durante o período de descanso e, assim, suas atitudes no convívio familiar podem estar permeadas pelas situações laborais.

Para o Bancário 02, o trabalho afeta sua vida fora do banco:

Não tem como não levar, aquele que fala ao contrário não está sendo franco com ele mesmo. O banco e seus produtos e serviços passam a fazer parte de seu corpo. Você não domina mais seus pensamentos. Sempre levo para casa, fico pensando como vender aquele produto ou aquele serviço para o meu cliente.

Assim também apresenta a Bancária 03: “Sempre, se não é na forma física é no celular e na cabeça. Eu já trabalhei operada de sinusite, com o nariz todo aberto. Hoje não faço mais isso, mas já fiz”.

Na atualidade, com o avanço tecnológico, a categoria a todo instante é compelida a se capacitar. Os bancos criam novos canais de atendimento aos clientes, de forma que muitos trabalhadores bancários dão orientações por meio de programas de mensagens e, assim, nem sempre o trabalhador consegue se desligar após o término o expediente bancário.

Em outra resposta de um bancário, verificou-se que os problemas vivenciados pelos trabalhadores no local de trabalho nem sempre são compreendidos pelos familiares. A Bancária 03 deixa claro o posicionamento da sua família.

Meu pai foi gerente geral da CEF há muito tempo, entrou em 1980 e minha mãe endeusa a CEF. Então tudo que eu falo para eles, eles dizem que é frescura e na minha família atual, o stress atrapalha bastante.

Embora tenha afirmado que “se desliga” do trabalho, o Bancário 28, ao ser indagado sobre o que ele pensa acerca dessa situação, traz em sua resposta uma afirmação contraditória: “Atualmente, devido ao aumento das metas e mudanças de estrutura o nível de estresse aumentou bastante. O pensamento contínuo no trabalho vem disso”.

Para a Bancária 26, há que se considerar os custos que geram o trabalho realizado em casa, de forma remota:

Preciso urgentemente passar em algum concurso e melhorar de vida. Estou acabando com a minha saúde no banco. Não conheço outro serviço tão prejudicial à saúde como o trabalho em bancos. A cada dia fica mais difícil, o tempo para estudar vai ficando mais curto a gente vai se acomodando com o tempo acostuma acha que esta rotina de trabalho no banco e em casa é normal. Agora tem um problema que é o trabalho remoto. O aluguel é por minha conta, a luz, a água, tenho que manter um ambiente silencioso. Parecia que o trabalho remoto era bom, mas na verdade a gente fica enclausurado e as despesas aumentam muito. É lucro só para o banco.

Quando da realização da coleta de dados desta pesquisa, segundo dados da Contraf/CUT, cerca de 230 mil trabalhadores bancários estavam em modalidade de trabalho *home office*, devido à pandemia de Covid-19. Estando mais tempo em casa e em atividade laborativa remota, impactos são inevitáveis na vida familiar. Os conflitos familiares também ficam acirrados quando o trabalhador adocece. Isso ocorreu com a Bancária 03: “Meus pais se afastaram e a minha esposa mandava eu (sic) largar tudo, o que também era um estresse para mim, já que eu nunca quis ficar desempregado, tenho uma filha que depende do meu salário, enfim”.

A rotina de trabalho sob pressão traz impactos na saúde dos trabalhadores e também nas relações familiares, conforme demonstram os depoimentos a seguir.

Acaba que por conta da insônia fico mais irritado, gerando problemas dentro de casa (Bancário 21).

Minha mulher e meus filhos acham que eu não devia pensar tanto assim no banco, mas preciso manter a minha e a sobrevivência deles. Muitas vezes fico irritado e impaciente com eles. Tenho observado que também aumentei a ingestão de bebidas alcoólicas para tentar aliviar a pressão (Bancário 02).

O sofrimento e os conflitos são duplos: no banco e em casa. Além de sofrerem no local de trabalho, os bancários passam por situações difíceis também com os familiares. Esse processo é muito desgastante e a pressão que suportam, em ambos os locais, pode acentuar as doenças mentais.

Os próprios colegas de trabalho, ainda que vivenciem as mesmas situações, não compreendem o adoecimento e, em vários casos, só passam a ter um olhar de carinho, respeito e companheirismo, ao sentirem eles mesmos os efeitos da rotina de metas, cobranças e estresse. Isso se expressa nos depoimentos das bancárias 32 e 03, respectivamente:

Em muitos casos os colegas não compreendem os adoecimentos psíquicos. Costumam achar que é frescura.

Fui super julgada assim que voltei [da licença para tratamento de saúde]. Mas, logo depois vários saíram de licença pelos mesmos motivos e hoje me tratam com o maior carinho e respeito.

A desconfiança não fica restrita aos colegas de trabalho, mas também está presente no perito médico, em familiares, chefes e até em pessoas desconhecidas. Há os tabus, como de “estar louco”, “preguiçoso”, “incapaz”, “surtado”, entre outros. No que tange aos colegas de trabalho, vários bancários fazem algum tipo de julgamento ao tomarem conhecimento do adoecimento ou afastamento de um colega por motivo de adoecimento emocional/mental. Contudo, ao passarem pela mesma situação, alteram a sua forma de pensar, como observado nos depoimentos anteriores. Ao mudarem o pensamento sobre o processo de adoecimento e quando passam a reconhecer que ele ocorre devido ao modo como o trabalho é organizado, os trabalhadores começam a observar e identificar as situações que são problemáticas e buscam alertar os colegas sobre esses sinais.

Preocupação em seu local de trabalho

Ao serem provocados para responderem sobre qual a principal preocupação em seu local de trabalho, as respostas mais comuns foram sobre medo de privatização, desemprego, adoecimento e atitudes do governo do presidente Bolsonaro.

Tenho muitas preocupações, me preocupo com a possível privatização do banco, com o descomissionamento, com a Covid-19 – tenho medo de ser contaminado, tenho medo da tecnologia, porque muitos colegas perderam a função quando o banco abriu uma agência digital aqui. São muitas preocupações que não desejo pra ninguém. A incerteza de tudo impera em meus pensamentos e isto é muito triste (Bancário 02).

[Temo] o adoecimento (Bancário 13).

Chegar ao fim do dia sem surtar (Bancário 26).

Metas, metas, metas e metas (Bancário 01).

Outro dado que chamou atenção entre as respostas foi a preocupação com os conflitos existentes no local de trabalho. Algumas manifestações deixaram claro que esses conflitos na maioria são de forma velada. Ocorrem entre os próprios trabalhadores, entre chefes e, até mesmo, entre o bancário e os prestadores de serviços (nesse caso específico, os despachantes imobiliários).

Os participantes relataram a preocupação com a existência de conflitos quando da demora de atendimento aos clientes. Infelizmente, com a redução do número de trabalhadores e pelo fato de o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal concentrarem um atendimento ao pagamento de benefícios oriundos das políticas públicas, uma parcela considerável de pessoas precisa ser atendida presencialmente, de modo que a espera para ser atendido pode levar até 4 horas, o que deixa os clientes nervosos, impacientes e cansados.

Essas situações constrangedoras vivenciadas pela categoria no exercício da função, infelizmente têm se tornando corriqueiras nos dois bancos onde trabalham os respondentes. Do total, 78% já presenciaram ou foram vítimas delas.

Para os bancários participantes da pesquisa, o clima de competição ou rivalidade entre os funcionários é mais uma estratégia dos bancos do que necessariamente uma consequência do processo de trabalho. A intenção do banco é alterar a postura do seu funcionário, envolvendo-o em estratégias de gestão que impulsionam a maior competitividade e ainda levam os clientes a se autoatenderem.

Como consequência desse processo que envolve pressões, descontentamentos, angústias e cumprimento de metas, o adoecimento dos trabalhadores é intensificado. Nos últimos meses de 2019, 54% dos respondentes apresentaram diversos problemas de

saúde, entre eles hipertensão, gastrite, depressão e ansiedade. Uma das pessoas foi diagnosticada com Síndrome de Burnout, um distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema, sempre relacionada ao trabalho de um indivíduo. Também chamada de Síndrome do Esgotamento Profissional, a Síndrome de Burnout, segundo Seligmann-Silva (2020), conforme quadro clínico que possui código na classificação oficial de doenças relacionadas ao trabalho.

A autora afirma que dois tipos de pessoas são propensos a essa síndrome: os trabalhadores particularmente dinâmicos, que assumem papel de liderança; e os idealistas, que procuram estipular grandes objetivos que são difíceis de ser alcançados.

O quadro clínico da síndrome de esgotamento profissional apresenta como manifestação central uma exaustão que eclode de modo aparentemente brusco, sob forma de uma crise. [...] O fenômeno central da manifestação, de rejeição, ao que antes, no trabalho, era objeto de dedicação e cuidado. Professoras não suportam mais ver os alunos diante de si; enfermeiras referem não aguentar mais a proximidade dos doentes de quem cuidavam. [...] instala-se o desinteresse pelo trabalho, tudo o que anteriormente movia a alma passa a ser indiferente ou irritante, sobrevém dificuldade de concentração nas atividades e queda do desempenho (SELIGMANN-SILVA, 2012, p. 525).

O trabalhador bancário, conforme já apontado anteriormente, é compelido a cumprir metas inatingíveis. É sobrecarregado com as mais diversas obrigações e dele é exigido polivalência no exercício das atividades profissionais. No que se refere aos aspectos operacionais, o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal, a cada dia, assemelham-se mais com os concorrentes privados.

Esse cenário de transformação foi relatado por alguns bancários participantes da pesquisa, conforme apresentado. Comumente há relatos de superexploração de trabalho mediado pela tecnologia e pelas excessivas pressões para cumprimento das metas, sob pena de perderem suas gratificações de funções. Tal processo, tão bem operacionalizado por essas instituições bancárias, faz com que a categoria seja submissa aos objetivos dessas empresas, que, de modo em geral, assemelham-se de fato com os bancos privados: o lucro a todo e qualquer custo.

As consequências sob a saúde dos trabalhadores são inevitáveis. A Tabela 14, de registro múltiplo, expressa essa situação.

Tabela 14 - Principais problemas de saúde dos entrevistados

| | |
|-----------------------------|----|
| Insônia | 14 |
| Irritação | 16 |
| Problemas gastrointestinais | 14 |
| Depressão | 16 |
| Dores no Corpo | 15 |
| Outros | 7 |

Fonte: Pesquisa virtual entre bancários do Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal em março de 2020.

É possível afirmar que a categoria tem apresentado sinais de adoecimento em face das condições e relações de trabalho estabelecidas nas agências e departamentos dos bancos que são o cenário desta pesquisa. Segundo Seligmann-Silva (2011), o trabalhador, ao ser levado ao limite, pode apresentar vários sintomas de quadros psicopatológicos, tais como insônia, irritabilidade, depressão, ansiedade, entre outros. A autora, ao analisar uma pesquisa realizada com trabalhadores metalúrgicos, observou que eles eram acometidos por vários sintomas psicopatológicos.

A acentuação dessas alterações, mais marcadamente de uma delas, variando de caso para caso, nos pareceu uma observação importante. De modo geral, o aspecto que mais constantemente encontramos exacerbado nessa passagem foi o das perturbações do sono. Constatamos que o agravamento da insônia ocorreu, quase sempre, paralelamente à acentuação da irritabilidade, na evolução dos sintomas, sobretudo nos casos dos operários que sofreram surtos psicóticos. Durante as entrevistas, o aumento de irritabilidade foi recordado tanto pelos trabalhadores como pelos familiares (SELIGMANN-SILVA, 2012, p. 286-287).

Os mesmos sintomas foram relatados pelos trabalhadores bancários, muito embora pertençam a outra categoria profissional. De fato, ao ser submetido a pressões para cumprimento de metas, intensificação do ritmo de produção, prolongamento de jornada de trabalho, conflito com chefia, o trabalhador pode apresentar desencadeamento de episódios psicossomáticos ou psiquiátricos agudos, que inevitavelmente são sinais de assédio moral individual e/ou coletivo.

Há que se ressaltar que os próprios trabalhadores consideram que seus problemas têm como origem principal as condições de trabalho. Aqui, é importante destacar que 51,4% dos participantes disseram que já haviam se afastado do trabalho para tratamento de saúde.

Os problemas de saúde ocasionados pelo estresse no trabalho, conforme mencionado anteriormente, afetam o relacionamento na família e também há reflexo no local de trabalho junto aos colegas, alterando o comportamento do trabalhador, deixando-o mais introspectivo, triste, distante e pensativo. O Bancário 21 relata: “Fico mais distante e isolado dos colegas de trabalho”. Já o Bancário 01 expressa: “Tento evitar, mas tem dias que a única vontade é ficar sozinho e em silêncio”. Essas mudanças de comportamento junto aos familiares e aos colegas de trabalho trazem grandes transtornos psíquicos aos envolvidos, deixam o ambiente de convivência alterado e conseqüentemente mais difícil.

Muitas pessoas, ao passarem por situações difíceis relacionadas ao trabalho, acabam procurando amenizar esse sofrimento encontrando alguma forma para anestesiá-lo. Ao serem perguntados se faziam uso de medicamentos, álcool ou substâncias psicoativas, cinco não responderam. Dos 32 restantes, nove não fazem nenhum uso das substâncias destacadas. Os demais, 23 bancários, responderam que sim. Desses, nove afirmaram usar os medicamentos Alprazolam³⁹, Rivotril⁴⁰ e Stilnox⁴¹; seis fazem uso de bebidas alcoólicas (cerveja ou outra); e oito afirmaram que fazem uso, mas não apontaram quais substâncias. Sendo assim, constatou-se que 23 entrevistados utilizam alguma substância que os ajuda a encarar as dificuldades que enfrentam no dia a dia.

Também Seligmann-Silva (2012) afirma que, em situações de dignidade atingida, muitos trabalhadores fazem uso de alguma substância para anestesiá-lo o sofrimento que estão passando. No entanto, existem muitas investigações psiquiátricas e psicanalíticas que têm dado conta de outros aspectos envolvidos na constituição da dependência às substâncias psicoativas e que impedem configurar o trabalho como instância causal isolada ou única.

O beber como forma de relaxar, de aguentar a situação. O beber como um dos poucos prazeres possíveis, seja ‘pelo gosto’, seja para viver os momentos de companheirismo. [...] beber em grupo se apresentava como possibilidade de escapar da solidão nas horas do não trabalho. Ou ainda, a bebida como fuga da situação amarga, simbolizada pela

³⁹ Alprazolam, também conhecido pelos nomes comerciais Frontal, Xanax, Apraz, entre outros, é um fármaco utilizado em distúrbios da ansiedade e em crises de agorafobia. No Brasil, é um medicamento psicotrópico do grupo B1, sujeito a notificação de receita tipo B. Disponível em: <https://g.co/kgsparábêns>. Acesso em 08 mai. 2021.

⁴⁰ Rivotril é um ansiolítico, um tranquilizante do grupo dos benzodiazepínicos. Sua função é inibir certas funções do sistema nervoso central, através de um efeito sedativo. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/rivotril>. Acesso em 09 mai. 2021.

⁴¹ Stilnox é indicado para o tratamento de curta duração da insônia aguda ou transitória (curta duração) em pacientes que tem dificuldade para adormecer e/ou manter o sono. Disponível em: <https://consultaremedios.com.br/stilnox/bula>. Acesso em 09 mai. 2021.

‘poeira’, pelo ‘frio’, pelo ‘ calor’ ou, mais explicitamente, pelo sentir-se ‘tratado como animal’. (SELIGMANN-SILVA, 2012, P. 295-296).

A participação na luta sindical

O enfrentamento das condições que determinam o quadro de adoecimento dos trabalhadores passa pela luta sindical. Ao serem questionados sobre a participação em greves, os bancários destacam a importância desse instrumento:

Desde 1985, porque é a única forma de não perdemos rapidamente o que conquistaram antes de nós” (Bancário 15).

Sim, por conta de acreditar que essa é a melhor ferramenta para que possamos alcançar melhores condições de vida e trabalho (Bancário 21).

Sim. Temos que lutar pela mudança, porque ninguém vai fazer isso por nós, apesar de achar que o sindicato cede muito fácil (Bancária 03).

Há, como observado, uma consciência da importância da greve, das manifestações e paralisações. Entre os respondentes, 97% afirmaram que a greve é uma ação que alcança resultados. Os entrevistados apresentaram algumas queixas quanto à atuação sindical, como mostram os depoimentos a seguir: “O sindicato precisa organizar uma grande greve, mas isso está difícil neste momento, falta mais mobilização do pessoal. Os diretores precisam ir nas agências todos os dias” (Bancário 19); “Tudo mudou e os sindicatos também, tinham que quebrar as máquinas de possível e não deixar ninguém entrar, aí seria uma mobilização boa” (Bancário 13).

No entanto, foram quase unânimes em reconhecer o papel da luta coletiva. Embora alguns tenham declarado que não participam de greves, reconhecem que é por meio dela que o patrão é pressionado para impedir o avanço na retirada de direitos.

A categoria bancária, conforme apontado anteriormente, reconhece a importância da mobilização dos trabalhadores em prol de melhores condições de trabalho. A campanha salarial dos bancários é unificada nacionalmente. Os bancários de bancos públicos e privados apresentam suas reivindicações em uma chamada “mesa única” para a Febraban e para os representantes dos bancos públicos. Essa forma de negociar possibilitou a equiparação dos salários dos bancários de todo o Brasil, uma vez que, anteriormente, havia uma desigualdade salarial entre os bancários. Os bancários das regiões Norte e Nordeste tinham salários menores e piores condições de trabalho, em comparação aos bancários das regiões Sul e Sudeste. De maneira que esses trabalhadores hoje recebem salários iniciais iguais em todo o território nacional. Da mesma forma,

compreendem e reconhecem que a greve ainda é o melhor instrumento de mobilização para alcançar resultados.

Os participantes reconhecem a importância da greve e compreendem o sindicato com uma instituição que representa os trabalhadores, sendo instrumento de luta e defesa dos direitos da classe trabalhadora. O Bancário 02 reconhece a importância do sindicato, mas apresenta algumas observações referentes à sua estrutura.

O sindicato tem o papel de defender nossas bandeiras. Sei que a reforma da CLT prejudicou muito a nossa entidade, mas embora tenha críticas pontuais ao sindicato entendo que sem ele nossa situação estaria muito pior. Penso que o sindicato também se tornou refém do sistema capitalista, muitos (não é o caso do nosso de Juiz de Fora) dos diretores estão lá porque querem vantagem. O sindicato precisa conhecer melhor o dia a dia dos bancários, mas esse dia a dia só será conhecido, penso eu através de oportunidades como estas. Confesso que precisava falar, desabafar com alguém sobre tudo que eu penso, mas tinha medo. Esta pesquisa me proporcionou fazer este desabafo. O sindicato precisa apreender atuar de outra forma. Não pode ser como antigamente, os bancários mudaram muito. Somos muitos exigidos no banco e muitas vezes não paramos para pensar no e com o sindicato. Então, conhecer para agir é a melhor maneira.

Para o Bancário 29, “O sindicato é a melhor ferramenta de luta de classe, sem ele não teríamos êxito nas conquistas que nós tivemos”. Nessa direção, o Bancário 29 entende que o sindicato também tem o papel de “Zelar pela saúde física, mental e emocional dos bancários, bem como ajudar a não haver retrocesso nas nossas conquistas”.

Para uma parcela dos entrevistados, o sindicato deve transcender a luta reivindicatória e iniciar um papel mais abrangente junto aos trabalhadores. A resposta apresentada pelo bancário citado anteriormente demonstra a preocupação com a saúde mental e física dos bancários. De tal forma que, para ele, a luta econômica fica em terceiro plano. O sindicato precisa ter uma atuação além da econômica, mas também social para garantir melhores condições de trabalho e de saúde.

A relação entre sindicato e os trabalhadores é demasiadamente complexa. Embora tenha sido constatado que os trabalhadores respeitam e compreendem o papel do sindicato na organização da classe trabalhadora, há uma insatisfação no exercício desse papel. Pode ser que os bancários tenham criado expectativas maiores do que as permitidas neste

momento, se considerado o cenário causado pelas reformas da CLT e Previdência e pelo enfraquecimento da mobilização e participação dos trabalhadores nas lutas sindicais.

Segundo Mazzei (2020, p. 244), “o principal instrumento de defesa dos bancários continua sendo o sindicato. E, no setor bancário, o sindicalismo em plano nacional e regional acompanha de perto essas mudanças, procurando representar de maneira efetiva as demandas da categoria”. Para auxiliar essa atuação, o movimento sindical tem buscado o auxílio do Dieese, principalmente no momento das negociações coletivas, bem como no desenvolvimento de estudos e pesquisas sobre as condições de trabalho e emprego dos trabalhadores bancários que possam, inclusive, atuar na defesa da saúde dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise crítica acerca da saúde dos trabalhadores, como resultante das condições e relações de trabalho, deve partir de uma premissa: sua inserção no modo de produção capitalista. Permanentemente, como tentativa de sua manutenção, o capitalismo passa por mudanças. A cada crise cíclica, inerente ao seu modo produção, adotam-se novas estratégias com esse objetivo, que se materializam, por exemplo, na utilização de diferentes formas de organização da produção e de gestão da força de trabalho.

Tomemos a década de 1960. Com o objetivo de expandir o mercado consumidor para outros países e com o enfraquecimento do mercado norte-americano, as indústrias passaram por um processo de “racionalização, reestruturação e intensificação do controle do trabalho” (HARVEY, 2005, p. 65). Ocorreu um forte investimento em tecnologias, uma vez que o trabalho passa a se informatizar, tendo como máxima a redução dos custos de produção (ANTUNES, 2018). Isso impulsionou a expansão industrial para várias partes do mundo, priorizando lugares cuja força de trabalho disponível fosse menos valorizada e que houvesse legislações trabalhistas menos favoráveis aos trabalhadores. Harvey (2005) aponta que, naquele período, essas transformações e incertezas encontram lugar na chamada “acumulação flexível”.

O sistema financeiro mundial não ficou de fora disso. Segundo Iori e Batista (2016, p. 64), ocorreram “[...] liberalização, desregulamentação e mundialização dos mercados, o sistema financeiro, em particular, acelerou seu processo de expansão em âmbito universal [...]”. No Brasil, na década de 1990, esse processo se intensificou no governo do então presidente Fernando Collor de Mello. Os serviços financeiros se modificaram à semelhança do que ocorreu no âmbito industrial e, sem dúvida alguma, alcançou impactos na organização dos trabalhadores.

[Houve] um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ele se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. [...] novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, [...] envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...]. Esses poderes aumentados de flexibilidade e mobilidade permitem que os empregadores exerçam pressões mais

fortes de controle do trabalho sobre uma força de trabalho de qualquer maneira enfraquecida [...]. A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego “estrutural” (em oposição a “friccional”), rápida destruição e reconstrução de habilidade, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical (HARVEY, 2005, p. 140).

Segundo Antunes (2013, p. 19), o processo de reestruturação produtiva tem sido composto por mistos de elementos do fordismo, das novas formas de acumulação flexível e, principalmente, de seu modelo toyotista, no qual há enxugamento do número de trabalhadores aliado a “[...] mutações sociotécnicas no processo produtivo e na organização do controle social do trabalho”.

Esse quadro foi o vivenciando nos bancos. Muitas empresas foram incorporadas, privatizadas ou extintas, ocasionando uma drástica redução nos postos de trabalho, por meio de demissões. Jinkings (2007) aponta que as empresas passaram a implementar novas formas de gestão do trabalho que buscaram o envolvimento dos trabalhadores a essa estratégia de reprodução do modo de produção capitalista. Normalmente, isso ocorre através da implantação de metas, premiação salarial, implementação de programas de “qualidade total” envolvendo a categoria bancária de modo a cumprir as campanhas de vendas de determinados produtos e serviços que, na realidade, mascaram coerção.

Conforme apontei neste estudo, os trabalhadores vivenciam uma dupla pressão: a incessante busca por qualificação e a constante ameaça de descomissionamento e demissão. Em sua rotina extenuante, um mesmo trabalhador efetua a venda dos produtos, serviços e, ainda, é responsável pela digitação e emissão dos documentos. Mesmo não sendo mais propositor de linhas de crédito para o cliente (pois o cliente possui créditos automáticos no sistema), ele tem por obrigação impedir que a referida operação fique em inadimplência. Como consequência direta, há sobrecarga de trabalho, uma vez que ele é responsável por uma gama de serviços, fruto do enxugamento da categoria. A análise de Antunes (2018, p. 103) complementa a descrição, embora não tenha sido originalmente elaborada para o contexto do trabalho bancário.

Desenha-se, então, uma nova forma de organização e controle do trabalho cuja finalidade central é, de fato, a intensificação do processo laborativo, com ênfase também no envolvimento qualitativo dos trabalhadores e das trabalhadoras, em sua dimensão cognitiva, procurando reduzir ou mesmo eliminar os espaços de trabalho improdutivo, que não criam valor, sobretudo nas atividades de

manutenção, acompanhamento, inspeção de qualidade etc., funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador produtivo.

A terceirização e inserção de equipamentos e sistemas de alta performance imputaram aos bancários remanescentes um grande mimetismo, desempenhando múltiplas funções a fim de se manterem empregados.

Nos bancos, o ritmo de trabalho dos caixas, por exemplo, foi intensificado. Eles passaram a exercer múltiplas tarefas, além de efetuar pagamentos e recebimentos de papéis; têm de vender os mais diversos produtos bancários: seguros, capitalização, débito automático, serviços do *mobile banking*. Simultaneamente, tornaram-se mais dependentes da máquina, visto que os lançamentos e as conferências competentes são realizados no próprio terminal. Os trabalhadores que desenvolvem suas atividades nos caixas inovam seu perfil de qualificação exigido pelos os bancos (IORI; BATISTA, 2016, p.69).

E ainda,

Os bancos fazem uso de tecnologias leves (software). Estas deixam ao alcance e remodelagem da organização gerencial com a conseqüente redução de níveis hierárquicos e a implantação de programas que, na sua essência, procuram incorporar as habilidades do trabalhador bancário às tecnologias de ponta disponíveis, transformando a atividade trabalho na sua totalidade (IORI; BATISTA, 2016, p.70).

Os trabalhadores, ao vivenciarem todas as transformações, sentem-se ameaçados. A permanência nesse ambiente de constante pressão sujeita os trabalhadores à exaustão física e psicológica, como tratado pelos autores que apresentei ao longo desta dissertação. E isso não é uma particularidade dos bancos privados. Também ocorre nos bancos públicos.

Desde 1990, muitos bancos estrangeiros vieram para o Brasil com o objetivo de aumentar seus ganhos. Nesse processo, houve várias aquisições e fusões de bancos privados, bem como privatização de bancos públicos, aumentando o monopólio, a concentração de riqueza e a redução ainda maior do número de trabalhadores.

Nos anos 1990 observou-se uma forte expansão de grupos financeiros estrangeiros na América Latina, viabilizada pelas políticas de abertura econômica e estimulada pela pressão concorrencial nos mercados financeiros mundiais. Esse processo fortaleceu o grande capital privado transnacional nos sistemas bancários de países da região e aumentou significativamente a participação estrangeira nesses sistemas. Ao

mesmo tempo, verificou-se um recrudescimento da concentração e da centralização de capital no setor e o desenvolvimento de programas de privatização de instituições bancárias estatais (JINKINGS, 2013, p.190).

No caso do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, as alterações estruturais implementadas não foram menores do que as implantadas nos demais bancos. As empresas públicas devem ter o compromisso com o desenvolvimento social do país e de sua população. Ao alcançar margem de superávit, deve ser possível construir um sólido desenvolvimento econômico atrelado a uma política social abrangente. Entretanto, na atualidade, essa política de desenvolvimento econômico ligado às políticas sociais está em risco, em face da política governamental que vem sendo gestada no Brasil pelo governo de Jair Messias Bolsonaro, que foi eleito presidente do Brasil em outubro de 2018.

Para que se tenha desenvolvimento, é necessário que haja crescimento de renda e emprego e uma política social efetiva. A existência de políticas de desenvolvimento, como objetivo dos bancos públicos, é de extrema importância para um país. Entre seus objetivos, o principal deveria ser o fomento econômico e a possibilidade de subsidiar as políticas sociais, via composição de fundo público para os trabalhadores e, especialmente, para aqueles em situação de vulnerabilidade.

No entanto, como já relatado anteriormente, os bancos públicos tomaram caminhos diferentes. Apenas a divulgação de peças publicitárias que abordem pautas como sustentabilidade, controle financeiro pessoal e inclusão de novos perfis de clientes não é suficiente. Como observa Druck (2017), os bancos públicos vêm sofrendo um progressivo processo de privatização em suas culturas organizacionais muito antes de serem vendidos, à medida que deixam de ser bancos “sociais” e transformam-se em bancos comerciais.

Diferentemente do passado, nos dias atuais, o trabalho em bancos públicos está repleto de incertezas, em função de iniciativas como Plano de Demissão Voluntária, Planos de Aposentadoria Incentivada, pressões para cumprimento de metas elevadas, retirada de comissão por função, abertura de agências digitais. Isso provoca o fechamento de agências e transferências compulsórias de trabalhadores dos seus locais de trabalho.

Ao analisar as respostas apresentadas pelos participantes da pesquisa que realizei, afirmo que o assédio moral também está presente nos bancos públicos, trazendo consigo uma avalanche de adoecimento dos trabalhadores, nos moldes do caracterizado em estudo realizado por Coimbra (2010) em bancos privados no município de Juiz de Fora.

É imprescindível destacar que o adoecimento e o afastamento dos trabalhadores, em face de suas condições e relações de trabalho, tendem a aumentar no atual contexto de enfrentamento da pandemia de Covid-19. Como apontei no decorrer da dissertação, além da intensificação do trabalho, os bancários são expostos ao risco de perder a vida pela contaminação em seus locais de trabalho. Por questões de segurança, as agências bancárias não possuem janelas e têm apenas uma porta. Em ambientes fechados e sem circulação de ar, o vírus da Covid-19 tende a se disseminar.

Tenho expectativa de que o estudo que realizei possa contribuir com a análise crítica das condições e relações de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal. Entretanto, reconheço que seria muito pretensioso de minha parte acreditar que ele bastaria para entender todas as situações que causam adoecimento dos bancários dessas duas instituições.

Por ora, tenho convicção de que o sofrimento dos trabalhadores nas instituições bancárias, públicas ou privadas, está intrinsecamente atrelado às pressões oriundas da organização de um processo de trabalho que adocece. Há, sim, uma política de gestão baseada no assédio moral, da mesma forma que são criados mecanismos de resistência por parte dos trabalhadores. No entanto, essa resistência tem apresentado sinais de enfraquecimento pelos motivos expostos anteriormente e com os quais o movimento sindical precisa lidar com muita energia.

Refletir para agir. Sem dúvida, é inegável que houve enormes perdas para os trabalhadores, no que diz respeito à sua organização coletiva. A redução drástica de renda, o aumento do trabalho informal e do desemprego acabaram por enfraquecer as entidades de representação dos trabalhadores. Conforme aponta Antunes (2018, p. 104).

Essas metamorfoses no processo de produção tiveram – e ainda têm – consequências significativas no universo do trabalho: desregulamentação dos direitos sociais; precarização e terceirização da força humana que trabalho; aumento da fragmentação e heterogeneização no interior da classe trabalhadora; enfraquecimento do sindicalismo de classe e incentivo à sua conversão em um

sindicalismo mais negocial e de parceria, mais de cúpula e menos de base, mais parceiro e colaborador e menos confrontacionista.

Há que se considerar, nesse contexto, que o capital e o Estado Brasileiro são instrumentos para desenvolvimento das políticas neoliberais, que fazem da classe trabalhadora um mero instrumento para auferir lucros para a burguesia nacional e mundial. Mas os trabalhadores precisam retomar as rédeas de sua história e mudar o seu futuro.

Acredito na força da classe trabalhadora. Muito embora, nesse momento, a luta esteja enfraquecida, iremos nos reerguer novamente, superando as diferentes táticas de dominação e do silenciamento. Continuarei seguindo o que acredito: a luta em defesa da classe trabalhadora, seja por meio do sindicato, dos movimentos sociais de que participo e também na esfera acadêmica, de maneira que poderei compreender uma parte considerável da luta de classe e, quem sabe, contribuir para a emancipação da classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

AMARAL, M. S. Teorias do Imperialismo e da dependência: a atualização necessária ante a financeirização do capitalismo. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, 2012.

ANABB. Banco do Brasil 200 anos. Brasília: Gráfica Positiva, 2010.

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

_____. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

_____. O privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

BADARÓ, M, M. A classe trabalhadora: de Marx ao nosso tempo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2019.

BANCO DO BRASIL. História do Banco do Brasil, Diretoria de Marketing e Comunicação do Banco do Brasil. 2 ed. Ver. Belo Horizonte: Del Rey, Fazenda Comunicação & Marketing, 2010.

BARRETO, M. Assédio moral: Suas ocorrências e consequências. Fortaleza: Sindicato dos Bancários do Ceará (2003).

_____. Assédio moral no serviço público. ALLAN, N, A; GIZZI, J. S. B; COZERO, P. T.: Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Editorial Praxis, 2015.

BANCARIOS BH. Evolução tecnológica corta 282 mil vagas no setor financeiro do país. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/economia/evolucao-tecnologica-corta-282-mil-vagas-no-setor-financeiro-do-pais-1.2202671#:~:text=A%20presidente%20do%20Sindicato%20dos,cerca%20de%20450%20mil%20banc%C3%A1rios>. Acesso em 05 mai. 2020.

_____. Doenças Invisíveis atingem a categoria bancária. Disponível em: <https://bancariosbh.org.br/doencas-invisiveis-atingem-a-categoria-bancaria/>. Acesso em 05 mai. 2020.

BATISTA, E.; MORAES, L. C. G. A inserção do Brasil na financeirização capitalista e as articulações no mundo do trabalho: os setores bancário e industrial, Marília: Novos Rumos, 2012. Acesso em 23 mar.2020.
<http://revistas.marilia.unesp.br/index.php/novosrumos/article/view/2377/1937>.

BCB. O que é o PIX. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/pix> Acesso em 21 fev. 2021.

_____. Bacen Resolução nº 3954 de 2011. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/2011/pdf/res_3954_v6_P.pdf. Acesso em 18 jan. 2021.

BRAGA, R. A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2017.

BENEVIDES, M. G; “Liberdade é escravidão”: uma visão orwelliana das histórias e das memórias do processo de transformação institucional do Banco do Brasil (1984-2000). Fortaleza: Gráfica LCR, 2002.

BIEHL, J. PETRYNA, A. Tratamentos jurídicos: os mercados terapêuticos e a judicialização do direito à saúde. 2016. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-59702016000100173&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em 26 jul. 2020

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Instrução Normativa nº 98, de 5 de dezembro de 2003. Aprova Norma Técnica sobre Lesões por Esforços Repetitivos-LER ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho - DORT. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 10 dez. 2003.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 35. Ed. São Paulo, 2005.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n. 2.437/GM de 7 de Dezembro de 2005. Dispõe sobre a ampliação e o fortalecimento da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – RENAST no Sistema Único de Saúde – SUS e dá outras providências. 2005. Disponível em: <<http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2005/GM/GM-2437.htm>>. Acesso em: 03 abr. 2019.

BRASIL, H. G. Psicodinâmica do Trabalho: as vivências de prazer e sofrimento nas relações de trabalho entre servidores do quadro e terceirizados em uma organização do judiciário federal. 2009. Monografia (Gestão Judiciária do Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE)) – Universidade Federal de Brasília, DF. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/1527>. Acesso em: 18 jul. 2020.

BRAZ, M.; NETTO, J, P. Economia política: uma introdução crítica. São Paulo: Cortez Editora, 2012.

BRUNO, W. P. Bancários não são máquina. *In*. SZNELWAR, L. I. Saúde dos Bancários. São Paulo. Editora Atitude, 2011.

CAIXA. Demonstrações Contábeis do Terceiro Trimestre de 2020. Disponível em: https://www.caixa.gov.br/Downloads/caixa-demonstrativo-financeiro/Apresentacao_de_Resultados_3T20.pdf Acesso em 10 fev. 2021.

CASTRO, B. Quando gênero revel classe: mulheres e flexibilidade no setor da tecnologia da informação. *In*. ANTUNES, R. (Org) Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019.

CHAN, J.; PUN, N.; SELDEN, M. A política da produção global: Apple, Foxconn e a nova classe trabalhadora chinesa. In: ANTUNES, R. (Org) Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019.

CHESNAIS, F. A mundialização do capital. São Paulo: Editora Xamã, 1996.

_____. O capital portador de juros: acumulação, internacionalização, efeitos econômicos e políticos. In: CHESNAIS, F. (Org). A finança mundializada. São Paulo: Boitempo, 2005.

CMJF. Lei 12329. Dispõe sobre a instalação de dispositivos de segurança nas agências e nos postos de serviços das instituições financeiras, localizadas no Município de Juiz de Fora. Disponível em:

<<http://www.camarajf.mg.gov.br/sal/norma.php?nqn=12329&njc=&njt=LEI>>. Acesso em 20 mai. 2020.

CNB. A saúde no trabalho bancário. Bangraf, São Paulo, 1993.

COGGIOLA, O. De Lula a Bolsonaro: Trajetórias políticas do Brasil contemporâneo. São Paulo, 2019.

COIMBRA, A. L. S.; PEREIRA, J.; RANGEL, K. A. Vivência e resistência de trabalhadores em empresa bancária resultante de fusão. In MOLJO, C. B.; SANTOS, C. M. (Org.) Serviço Social e Questão Social: Implicações no mundo do trabalho e no exercício profissional do assistente social em Juiz de Fora. Juiz de Fora: Editora UFJF, 2014.

CONTRAF/CUT; Trabalhadores obtém avanços parciais em negociação com Santander. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/trabalhadores-obtem-avancos-parciais-em-negociacao-com-santander/>>. Acesso em: 04 abr. 2020.

_____. Coronavírus: bancos se comprometem a manter o home-office. São Paulo. Disponível em: <https://contrafcut.com.br/noticias/coronavirus-bancos-se-comprometem-a-manter-o-home-office/>. Acesso em: 03 ab. 2021

_____. Convenção coletiva de trabalho 2018/2020. São Paulo. Disponível em <https://contrafcut.com.br/noticias/area-restrita-download/cct-de-relacoes-sindicais/>. Acesso em: 02 ago. 2020.

_____. Trabalhadores devem reforçar mobilização contra reestruturação. Disponível em: <https://contrafcut.com.br/noticias/trabalhadores-devem-reforcar-mobilizacao-contrarestruturacao/>. Acesso em 22 jul. 2020.

_____. Banco do Brasil fechou 217 agencias bancarias desde o anuncio de reestruturação. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias/banco-do-brasil-fechou-217-agencias-bancarias-desde-o-anuncio-de-reestruturacao-8b48>>. Acesso em 13 mai.2020.

_____. Terceirização afeta concursos públicos e bancários estão entre os principais prejudicados. 2017. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias/terceirizacao-afeta-concursos-publicos-e-bancarios-estao-entre-os-principais-pre-527b>>. Acesso em: 20 mai. 2020.

_____. IV Fórum da Visibilidade Negra no Sistema Financeiro. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias/recife-sedia-iv-forum-pela-visibilidade-negra-no-sistema-financeiro-c84a>>. Acesso em 10 mai. 2020.

_____. Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias/negros-enfrentam-mais-dificuldades-que-brancos-no-mercado-de-trabalho-diz-mpt-0df2>>. Acesso em 11 mai. 2020.

_____. Negros são 64 por cento dos desempregados. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias/negros-sao-64-dos-desempregados-66-dos-domesticos-e-67-dos-ambulantes-475a>>. Acesso em 18 abr. 2020.

_____. Caixa divulga novos protocolos que diminuem a segurança da saúde dos empregados. Disponível em: <https://contrafcut.com.br/noticias/caixa-divulga-novos-protocolos-que-diminuem-a-seguranca-da-saude-dos-empregados/>. Acesso em 24 mai. 2020.

COSTA, F. N. Variedades de capitalismo e bancos públicos. In: SADER, E.: Se é público, é para todos. Rio de Janeiro: UERJ, 2018.

COUTINHO, G. F. A terceirização é o gatilho neoliberal impiedoso contra a classe trabalhadora: mata, mutila corpos humanos e dilacera a organização coletiva obreira. In: NAVARRO, V. L.; LOURENÇO, E. A. S.: O Averso do Trabalho IV: Terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. Outras Expressões, São Paulo, 2017.

D'ANGELO, I. B. M. O poder disciplinar do empregador e a subordinação do empregado versus gestão participativa: Refutando e redefinindo os fundamentos teóricos do Direito Individual do Trabalho. 2010. Dissertação (Centro de ciências jurídicas – Faculdade de Direito do Recife – Programa de Pós-Graduação em Direito). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2010.

DIEESE. A situação do trabalho no Brasil. São Paulo, 2001.

_____. Desempenho dos bancos 2016: Lucros permanecem elevados, mas bancos promovem intensa reestruturação. 2017.

_____. Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL4.302/1998) para os trabalhadores: contrato de trabalho temporário e terceirização. Nota técnica, n. 175, 2017.

DEJOURS, C; GERNET, I. Trabalho, subjetividade e confiança. In: SZNELWAR, L. I. (Org.) Saúde dos Bancários. São Paulo: Atitude Editora Gráfica, 2011.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho. São Paulo: Oboré, 1987. (Tradução por Ana Izabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira de Usure Mentale. Essai de Psyvhopathologie Du travail. Paris: Ed. Le Centurion, 1980).

DINIZ, A; BARROS. M. B; VAZQUEZ, B. Contradições do trabalho no Brasil atual: Terceirização, correspondentes bancários e a justiça do Trabalho. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 32, n.94, p. 2-18, 2017.

DOWBOR, L.: A era do capital improdutivo: a nova arquitetura do poder, sob dominação financeira, sequestro da democracia e destruição do planeta. São Paulo: Autonomia Literária, 2018.

DRUCK, G. Globalização e Reestruturação Produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo. Salvador: Revista de Economia Política, 1999.

DRUCK, M. G. Terceirização no serviço público: múltiplas formas de precarização do trabalho. *In*. NAVARRO, V. L.; LOURENÇO, E. A. S.: O Averso do Trabalho IV: Terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. Outras Expressões, São Paulo, 2017.

DRUCK, G.; GODINHO, L. F.; JESUS, S. C.; OLIVEIRA, L. P.; BARRETO, T.; BARRETO, B. Bancário: um emprego de múltiplos riscos. Salvador: Caderno CRH, 2002.

FAGIANI, C. C.; PREVITALI, F. S.; O jovem trabalhador no Brasil e a formação para o trabalho precário. *In*. ANTUNES, R.; Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV. Boitempo, São Paulo, 2019.

FEBRABAN - FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. Relatório Anual de 2015. Disponível em: < <https://relatorioanual2015.febraban.org.br/pt/index.htm#destaques>>. Acesso em 12 abr. 2020.

_____. Pesquisa de Tecnologia Bancária de 2017. Disponível em: https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Pesquisa%20de%20Tecnologia%20Banc%C3%A1ria_2017.pdf. Acesso em 13 abr. 2020.

_____. FEBRABAN. Relatório Anual de 2018. Disponível em: <https://relatorioanual2018.febraban.org.br/pt/a-febraban.html>. Acesso em 03 mai. 2020.

_____. Relatório Anual de 2019. Disponível em: https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Relat%C3%B3rio%20anual%202019_pt.pdf. Acesso em 01 maio. 2021.

FENAE. Federação alerta: empregados da Caixa representam quase metade de bancários com suspeita de contaminação em Pernambuco. Disponível em: <https://www.fenae.org.br/portal/fenae-portal/noticias/federacao-alerta-empregados-da-caixa-representam-quase-metade-de-bancarios-com-suspeita-de-contaminacao-em-pernambuco.htm>. Acesso em 24 mai. 2020.

FERREIRA, J. P.; RANGEL, J. M. O que é público para você? *In*. SADER, E.: (Org) Se é público, é para todos. Rio de Janeiro: UERJ, 2018.

FONTES, V. O Brasil e o capital-imperialismo: Teoria e História. Rio de Janeiro. UFRJ 2010 Disponível em: http://resistir.info/livros/brasil_capital_imperialismo.pdf Acesso em 10 jul. 2020.

FORTES, J. L. S.: Sofrimento e adoecimento no mundo do trabalho: estudo com bancários afastados do emprego por motivos de saúde relacionados ao trabalho. 2017. Tese (Programa de Pós-graduação em Saúde na Comunidade) – Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da USP, Ribeirão Preto, 2017.

FREITAS, A. L. Os impactos da reestruturação produtiva nas condições de trabalho o bancário. 1999. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1999.

FURTADO, C. O mito do desenvolvimento econômico. Rio de Janeiro. Paz e Terra, 1974.

G1. Corpo de gerente de banco morto em assalto é enterrado; delegado detalha crime em Poços de Caldas, 2020. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/g1.globo.com/google/amp/mg/sul-de-minas/noticia/2020/05/21/corpo-de-gerente-de-banco-morto-em-assalto-e-enterrado-delegado-detalha-crime.ghtml>. Acesso em 20 mai. 2020.

_____. Casos de coronavírus no Brasil em 31 de março de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/google/amp/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/31/casos-de-coronavirus-no-brasil-em-31-de-marco.ghtml> . Acesso em 09 mai. 2021.

GIL, A.C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRAVINA, M. E. R; ROCHA, L. E. Lesões por Esforços Repetitivos em bancários: reflexões sobre o retorno ao trabalho. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v.9, n.2, p.41-55, dezembro, 2006.

GOLDENBERG, M. A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. 12 ed. Rio de Janeiro: Record, 2011.

GONÇALVES, D. I. F. Pesquisas de marketing pela internet: As percepções sob a ótica dos entrevistados. Revista de Administração Mackenzie, V. 9, N. 7, Nov/Dez 2008.

HARVEY, D. Condição Pós-Moderna. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

_____. A loucura da razão econômica: Marx e o capital no século XXI. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____. Os limites do capital. São Paulo: Boitempo, 2015.

HILFERDING, R. O capital financeiro. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

IBGE. Anuário estatístico de acidentes de trabalho. 2017. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>>. Acesso em 17 mai. 2020.

_____. Cidades: Juiz de Fora. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/juiz-de-fora/panorama>>. Acesso em 17 mai. 2020.

IASI, M. L. Processo de consciência. São Paulo, CPV, 1999.

INÁCIO, J. R.; LARA, R. Terceirização: Legitimação regulamentada e resistência. *In*. O Avesso do trabalho IV, Terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. Outras Expressões, São Paulo, 2017.

IORI, C. F; BATISTA, A. O sentido oculto do valor do trabalho e sua implicação no setor bancário: um estudo de caso para Maringá-PR e Região Metropolitana. Maringá: Revista Ciências do Trabalho N°6, 2016.

JINKINGS, N. A reestruturação do trabalho nos bancos. *In*: ANTUNES, R. (Org.) Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. Cárcere e Trabalho. *In*: ANTUNES, R. (Org) Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. Trabalho e resistência na “fonte misteriosa – Os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 2002.

JUIZ DE FORA. LEI Nº 12.329, DE 26 DE JULHO DE 2011. Dispõe sobre a instalação de dispositivos de segurança nas agências e nos postos de serviços das instituições financeiras, localizadas no Município de Juiz de Fora Projeto nº 229/2010 de autoria dos Vereadores Flávio Cheker, Betão e Wanderson Castelar.

LACAZ, F. A. C.: Terceirização, Seguridade Social e Saúde do Trabalhador. *In* LOURENÇO, E. A. C; NAVARRO, V. L.: O Averso do trabalho IV, Terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. Outras Expressões, São Paulo, 2017.

LENIN, V. I. Imperialismo: etapa superior do capitalismo. 1916. Disponível em: <file:///C:/Users/LAPTOP%20IMPrensa/Desktop/imperialismo%20etapa%20superior%20do%20capitalismo%20lenin.pdf>. Acesso em 07 set. 2020.

LOUREIRO, E. R; MADEIRA, G. A; BADER, F. L. C. Expansão dos Correspondentes Bancários no Brasil: uma análise empírica. Trabalho para discussão, Brasília, n. 433, maio. 2016. 41p.

LOURENÇO, E. A. S.; Agravos à saúde dos trabalhadores no Brasil: alguns nós críticos, Pegada – A Revista da Geografia do Trabalho, v. 12, n.1, 2011.

_____. Entrevista – Reforma trabalhista e os seus impactos para a saúde do/as trabalhador/a(s), Pegada, vol. 19, n,1 2018.

LOURENÇO, E. A. S, BERTANI, I. F.: Invisibilidade Social das Doenças relacionadas ao trabalho: Desafios para a reabilitação profissional. *In*. VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate “Saúde Mental Relacionada ao Trabalho” Franca, 2009.

LOUZADA, M. J. O. Trabalhador pós 98: o novo rosto do Banco do Brasil. Dissertação de Mestrado Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, 2015.

MAENO, M. LER e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho: faces de uma mesma moeda. *In*: SZNELWAR, L. I. (Org.) Saúde dos Bancários. São Paulo: Atitude Editora Gráfica, 2011.

MACHADO, V.; UEHARA, C. Os afastamentos no setor bancário: Transtornos de uma categoria sob pressão. DIEESE, São Paulo, 2019.

MACHADO, V. Indústria 4.0 no Brasil: Impactos da digitalização nos bancos. DIEESE, Rio de Janeiro, 2017.

MACIEL, R. H.; CAVALCANTI, R.; ROCHA, T. G. M. (2007). Autorrelato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia.

Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19n3/a16v19n3.pdf>>. Acesso em 06 de fevereiro de 2020.

MADALOZZO, R; MARTINS, S; LICO, M. R. Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros 2015. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2015/12/segregacao-ocupacional-hiato-salarial-entre-os-generos.pdf>. Acesso em 10 ago. 2020.

MARX, K.: Grundrisse: manuscritos econômicos de 1857-1858: esboços da crítica da economia política. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. O Capital: crítica da economia política. São Paulo: Abril Cultural, 1984. livro III, v. 1.

MAZZEI, A. N.: Trabalho digital nos bancos. In. ANTUNES, R. (Org) Uberização, trabalho digital e indústria 4.0 São Paulo: Boitempo, 2020.

MENDONÇA, T. C.; VARVAKIS, G.: Análise do uso da informação para tomada de decisão gerencial em gestão de pessoas: estudo de caso em uma instituição bancária. *Perspect. ciênc. inf.*, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 104-119, jan. 2018 Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-99362018000100104&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 26 jul. 2020.

MINAYO, M. C. S. O desafio da pesquisa social. In. Minayo MCS (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 34. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

MORAES NETO, B. R. Fordismo e Ohnoísmo: Trabalho e tecnologia na produção em massa. In. *Estudos Econômicos* (São Paulo), v. 28, n. 2, p. 317-349, 1998. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/ee/article/download/117062/114678>>. Acesso em 01 mar. 2020.

_____. Marx, Taylor e Ford no final do século: Reflexões sobre trabalho e cidadania. In. *Revista Org. & Demo*, n3, p.55-60, 2002. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo/issue/view/47>>. Acesso em 19 mar. 2020.

MPT, O. I. T. Observatório digital de saúde e Segurança no trabalho (MPT-OIT):2017. Disponível em: <<http://observatoriosst.mpt.mp.br>>. Acesso em 31 mar.2020.

NUNES, A. J. A. A filosofia social de Adam Smith. *Prim@ facie: Revista da Pós-Graduação em Ciências Jurídicas*, v. 4, n. 6, p. 5-41, 2005.

PARANÁ, E.; SILVA, L. T. A Pertinência do Conceito de Capital Financeiro em Lenin para uma Leitura do Capitalismo Contemporâneo. 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/LAPTOP%20IMPrensa/Desktop/23393-Texto%20do%20artigo-73907-1-10-20200603.pdf> Acesso em 05 set. 2020.

PICALUGA, I. F.: Saúde e Trabalho. In. IBASE.: *Saúde e Trabalho no Brasil*, Vozes, Petrópolis, RJ 1982.

PIRES, D. B.: Assessor de investimentos e gerente de banco: um estudo sobre as práticas para alocar uma carteira de renda fixa de pessoa física. 2018. Dissertação (Faculdade de Ciências Econômicas Programa de Pós-Graduação em Economia) – Universidade Federal

do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/RobsonMarques/Downloads/disserta%C3%A7%C3%A3o%20valoriza%C3%A7%C3%A3o%20gerente%20de%20banco%20e%20corretora%20001084339.pdf>. Acesso em 26 jul. 2020.

RAIS. Relatório Anual de Informações Sociais 2017. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em 15 mar. 2021.

_____. Relatório Anual de Informações Sociais 2018. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em 10 mar. 2021.

RENUCI, R. L.: Qualidade de Serviços em ambiente digital: uma análise em uma instituição bancária federal. 2016. Dissertação (Faculdade de Ciências Empresariais – Mestrado profissional em sistemas de informação e gestão do conhecimento) Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/sigc/article/view/3620/2017>. Acesso em 24 jul. 2020.

RESENDE, L. T. A realidade vivenciada pelo bancário: as condições de trabalho nas agências após período de afastamento por doença psíquica. 2017. Monografia (Bacharelado em Serviço Social) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

_____. Estar bancário: vestir a camisa da empresa e do adoecimento. Dissertação de Mestrado UFRJ. Rio de Janeiro, 2019.

RIGOTTO, R. M. A saúde do trabalhador como campo de luta. Belo Horizonte, 1990.

ROCHA, D. F. As lutas dos trabalhadores bancários contra as ofensivas do capital: a automação, a reengenharia de processos e a terceirização nos bancos brasileiros na ditadura de 1964-1985. In. XXII Encontro Estadual de História da ANPUH-SO, 2014, Santos. Anais eletrônicos. Disponível em: <http://www.encontro2014.sp.anpuh.org>. Acesso em: 21 mai. 2020.

SABADINI, M, S. Sobre o conceito de capital financeiro. Brasília: Temporalis, 2015.

SANTOS, M. A. F. Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília – DF, 2009.

SANTOS, F. F. S. Trabalho, adoecimento e cotidiano em tempos de modelo flexível: o caso dos metalúrgicos de Campinas e Região. In. ANTUNES, R. (Org) Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019.

SELIGMANN-SILVA, E.; HELOANI, R.: Impactos sociais e na saúde mental. In. NAVARRO, V. L.; LOURENÇO, E. A. S.: O Averso do Trabalho IV: Terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. Outras Expressões, São Paulo, 2017.

SELIGMANN-SILVA, E.: Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. Cortez, São Paulo, 2012.

SILVA, J.L.; NAVARRO, V. L.: Organização do trabalho e saúde de trabalhadores bancários. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v.20, n.2, Tela 1 – Tela 9, 2012.

SILVA, R. L. M. Relação entre assédio moral e adoecimento: a percepção dos bancários no município de Juiz de Fora/MG. 2017. Monografia (Bacharelado em Serviço Social) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

SINDICATO, B. A. Reforma da Previdência presenteia os bancos e fundos privados. 2019. Disponível em: <http://bancariosal.org.br/noticia/30601/reforma-previdenciaria-presenteia-os-bancos-e-fundos-privados/>. Acesso em 19 jul. 2020.

SINDBANCARIOS, P. A. R. Já começou! Os banqueiros operam a terceirização que ajudaram a criar e aprovar na Câmara dos Deputados. 2017. Disponível em: <http://www.sindbancarios.org.br/index.php/ja-comecou-os-banqueiros-operam-terceirizacao-que-ajudaram-criar-e-aprovar-na-camara-dos-deputados/>. Acesso em 14 mai. 2020.

SINDICATO, T. R. F. Z. M. S. M. Impactos da terceirização. 2017. Disponível em: <http://www.bancariosjf.com.br/imprensa/noticias-do-sintraf/impactos-da-terceirizacao>. Acesso em 10 mar. 2020.

SINDICATO, B. B. 100% não é mais o limite: riscos psicossociais do trabalho bancário. Disponível em: <http://www.bancariosdf.com.br/site/index.php/outros-assuntos-2015/sindicato-lanca-cartilha-sobre-saude-do-bancario-na-camara-nesta-terca-28>. Acesso em 18 mai. 2020.

SOARES, J, L. Precarização e flexibilização do trabalho no contexto da reestruturação e descentralização produtiva na indústria de Catalão (GO). In. ANTUNES, R. (Org) Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019.

SOUZA, L. R, VERAS, R.: Ideologia e Saúde. In. IBASE.: Saúde e Trabalho no Brasil, Vozes, Petrópolis, RJ 1982.

SOUZA, L. N.: Reestruturação produtiva no setor bancário: a terceirização e seus impactos sobre o trabalho bancário. 1997. Monografia (Bacharelado em Economia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1997.

SOUZA, L. A. S.; NEVES, Mary Yale Rodrigues. A Atividade de Caixas Bancários: sofrimento psíquico e prazer no trabalho. *PRINCIPIA*, n.16, p. 9-16, set. 2011.

STEFANO, N. M; GODOY, L. P.: Satisfação do cliente em serviços bancários. *Sustainable Business International Journal*, n. 26, 2013. Disponível em <https://periodicos.uff.br/sbijournal/article/view/10208/7101>. Acesso em 23 jul. 2020.

SZNELWAR. L. I. Saúde dos bancários. São Paulo: Atitude Editora Gráfica, 2011.

TELES, G. C; SANTOS, L. B. P; COZERO, P. T.: Assédio moral organizacional e adoecimento de trabalhadores: o caso do HSBC em Curitiba. In: ALLAN, N, A; GIZZI,

J. S. B; COZERO, P. T.: Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Editorial Praxis, 2015.

TERTRE, C. Bancos e produtividade: entre dinâmica industrial e dinâmica serviçal?. *In*. SZNELWAR, L. I. Saúde dos Bancários. São Paulo. Editora Atitude, 2011.

TUZZO, S. A.; BRAGA, C.F.B. O processo de triangulação da pesquisa qualitativa: o metafenômeno como gênese. *Revista Pesquisa Qualitativa*. São Paulo, v. 4, n.5, p. 140-58, ago. 2016. Disponível em:

<https://editora.sepq.org.br/index.php/rpq/article/view/38>. Acesso em 02 ago 2020

UOL. Febraban: número de bancários teve crescimento vertiginoso em 10 anos.

Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2014/07/18/febraban-numero-de-bancarios-teve-crescimento-vertiginoso-em-10-anos.htm>. Acesso em 22 mai. 2020.

_____. Governo rejeitou 70 milhões de doses da Pfizer, das quais 3 milhões poderiam já ter sido aplicadas. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2021/03/governo-negou-3-vezes-ofertas-da-pfizer-e-perdeu-ao-menos-3-milhoes-de-doses-de-vacina.shtml>. Acesso em 09 mai. 2021

VARELLA, J. M. C.; BORGES, L. O. Significados do trabalho e motivações dos bancários: comparando dois momentos da reestruturação produtiva. *Ser bancário: Viver o esplendor social ou o trabalho bancário*, p. 119-140, 2012.

ZAVARIZZI, C.; ALENCAR, M. C. B. Aspectos relacionados ao afastamento de bancários por LER/DORT. *Caderno de Terapia Ocupacional*, v. 22, n.3, p. 487-496, 2014).

ANEXOS

Anexo 01 – Roteiro de entrevista

Título da pesquisa: “SAÚDE DO TRABALHADOR E SINDICALISMO: análise da categoria bancária inserida em bancos públicos de Juiz de Fora/MG”

Nome: _____

Banco em que trabalha: () Banco do Brasil () Caixa**Gênero** () Masculino () Feminino**Raça:**

() Amarela () Branca () Indígena () Pardo () Preto

Idade:

() Entre 18 – 23 anos

() Entre 24 – 30 anos

() Entre 31 – 40 anos

() Entre 41 – 50 anos

() Entre 51 – 60 anos

() Mais de 60 anos

Escolaridade:

() Ensino Médio Completo

() Superior Incompleto

() Superior Completo

() Especialização

() Mestrado

() Doutorado

Data de admissão no Banco: ____ / ____ / _____**Tempo de Trabalho no Banco:**

() Até 1 ano

() Entre 1 e 3 anos

() Entre 3 e 6 anos

() Entre 6 e 10 anos

() Entre 10 e 15 anos

() Entre 15 e 20 anos

() Mais de 20 anos

Você trabalhou anteriormente em instituição bancária? () Sim () não

Em caso afirmativo:

Qual a instituição? _____

Qual o tempo de trabalho naquela instituição?

() Até 1 ano

- Entre 1 e 3 anos
- Entre 3 e 6 anos
- Entre 6 e 10 anos
- Entre 10 e 15 anos
- Entre 15 e 20 anos
- Mais de 20 anos

Cargo atual: Comissionado não Comissionado

Jornada de Trabalho diária:

- Até 6 horas
- Entre 6 e 8 horas
- Entre 8 e 12 horas
- Mais que 12 horas

Renda Mensal:

- Entre 1 e 2 salários mínimos (R\$ 1031,00 – R\$ 2.062)
- Entre 2 e 3 salários mínimos (R\$ 2.062,01 – R\$ 3.093,00)
- Entre 3 e 4 salários mínimos (R\$ 3.093,01 – R\$ 4.124,00)
- Entre 4 e 5 salários mínimos (R\$ 4.124,01 – R\$ 5.155,00)
- Entre 5 e 10 salários mínimos (R\$ 5.155,01 – R\$ 10.310,00)
- Superior a 10 salários mínimos (superior a R\$ 10.310,01)

Em que tipo de unidade que trabalha?

- Unidade Negocial – Agência: _____
- Unidade Operacional

Por que você fez optou por trabalhar nesse Banco?

Em caso de trabalho bancário anterior em outra instituição, qual o motivo de ter deixado de trabalhar naquela instituição?

Relate resumidamente o seu trabalho no banco.

Houve treinamento prévio para entrada em exercício da função? Sim Não

Como era o seu relacionamento com os bancários antigos?

Com relação ao seu local de trabalho e sua rotina houve mudanças desde sua contratação? Sim Não

Quais mudanças e qual sua opinião sobre estas mudanças?

Em sua opinião, como é o perfil atual do bancário e como era quando da sua admissão?

O que você espera da empresa e o que você acredita que o banco espera de você? Se possível aponte detalhes.

O banco estipula metas para seu trabalho? Sim Não

Caso possua, como elas são determinadas? Descreva.

Há mecanismo de premiação por cumprimento de metas? Sim Não

Quando as metas não são cumpridas, qual a reação das chefias e dos colegas de trabalho? Apresente experiências vivenciadas.

O que aconteceu com seus colegas que não atingiram as metas?

Como você encara as cobranças das metas?

Em sua opinião, a rotina de trabalho e os problemas dos bancários do setor privado, são os mesmos que os dos bancários do setor público? Eles passam pelos mesmos problemas que você? Por quê?

Você está satisfeito com seu trabalho? Por quê?

O que pensa sobre a remuneração (salários e benefícios) no Banco?

Você já pensou em deixar de trabalhar nesta instituição? Por quê?

Você se sentiu desvalorizado por sua empresa ou seu chefe?

Após o término da jornada de trabalho, você leva trabalho para casa?

Após o término da jornada de trabalho, você continua pensando no trabalho que realizou durante o dia?

Qual sua percepção sobre isso?

Qual sua principal preocupação em seu local de trabalho?

Nos últimos seis meses, você apresentou alguma doença ou problema com sua saúde?

Sim Não

Caso a resposta anterior seja sim, qual doença e/ou problema de saúde apresentado?

Durante o tempo de trabalho total no banco, você apresentou alguns dos quadros a seguir:

Insônia

Irritação

Problemas gastrointestinais

Depressão

Ver outras doenças que acometem bancários e coloca aqui como opção

Outro. Qual?

Nenhum.

A que você atribui o seu adoecimento?

Você já se afastou para tratamento de saúde? Sim Não

No relacionamento com sua família, há alguma interferência das situações que você vive no seu espaço de trabalho? Em caso de adoecimento, houve alguma mudança na relação com sua família?

Em caso de adoecimento, houve alguma mudança na relação com seus colegas de trabalho?

Você fez ou faz uso de medicamentos, álcool ou substâncias psicoativas?

É comum ocorrerem situações de conflitos no seu trabalho?

Em caso afirmativo, de que tipo?

Como você reage nessas situações? Descreva.

Em sua opinião, qual é a origem destes conflitos?

Você acha possível eliminá-los?

Sim. De que forma

Não. Justifique.

Você foi vítima ou já presenciou uma situação constrangedora?

Sim.

Não

Caso afirmativo. Qual foi sua reação?

Você participa das greves da categoria?

Sim. Por qual motivo?

Não. Por qual motivo?

Você considera que a greve é uma ação que alcança resultados?

Sim.

Não.

Caso afirmativo. Quais os resultados?

Na sua opinião, qual a função do sindicato?

Anexo 02 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaríamos de convidar você a participar como voluntário (a) da pesquisa “Saúde do trabalhador e sindicalismo: análise da categoria bancária inserida em bancos públicos no município de Juiz de Fora/MG”. Esta pesquisa é conduzida pelo pesquisador Robson Marques (e-mail: robsonmarques14@yahoo.com.br). O motivo que nos leva a realizar esta pesquisa é o auto número de bancários que estão de alguma forma adoecendo em face de suas condições de trabalho, mas que, no entanto não atribuem sua origem ao trabalho. Nesta pesquisa pretendemos analisar as condições e relações de trabalho na Caixa Econômica Federal e no Banco do Brasil no município de Juiz de Fora, as repercussões no âmbito da saúde mental dos trabalhadores e a ação sindical correlata. Caso você concorde em participar, vamos fazer as seguintes atividades com você. O Sr. (a) responderá a uma entrevista semi-estruturada referente as condições de seu trabalho nas agências. Esta pesquisa tem alguns riscos, que são mínimos, restringindo-se ao sigilo e a identificação do bancário entrevistado, pois trata-se de uma pesquisa online. Mas, para diminuir a chance desses riscos acontecerem, tomaremos todas as precauções para que a identidade do participante seja mantida em total sigilo a fim de não coloca-lo em exposição. A pesquisa pode ajudar a compreensão da realidade vivida pelos bancários, auxiliará na construção da tomada de consciência da categoria, além de facilitar a atuação do sindicato junto ao combate ao assédio moral nas agências e departamentos criando novas formas de resistência da categoria.

Para participar deste estudo você não vai ter nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você tiver algum dano por causa das atividades que fizermos com você nesta pesquisa, você tem direito a indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre esta pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que você queira participar agora, você pode voltar atrás ou parar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária e o fato de não querer participar não vai trazer qualquer penalidade ou mudança na forma em que você é atendido (a). O questionário é totalmente anônimo. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar, utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos. Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador

responsável e a outra será fornecida a você. Os dados coletados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos. Decorrido este tempo, o pesquisador avaliará os documentos para a sua destinação final, de acordo com a legislação vigente. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde).

Anexo 03 - Parecer consubstanciado do Comitê de ética para pesquisas com seres humanos.



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Saúde do Trabalhador e Sindicalismo: análise da categoria bancária inserida em bancos públicos no município de Juiz de Fora.

Pesquisador: ROBSON LUIZ MARQUES DA SILVA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 27788820.2.0000.5147

Instituição Proponente: Faculdade de Serviço Social

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.999.804

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas no campo Desenho do Projeto: "A pesquisa será aplicada junto aos bancários da ativa, afastados para tratamento de saúde e os recém aposentados por invalidez do Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal. Devido ao número de bancários destas instituições no município de Juiz de fora, elaboraremos um questionário semi-estruturado, qualitativo e um grupo focal, ao atingirmos o ponto de saturação a mesma será interrompida. As entrevistas serão realizadas nas dependências do Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas (Sintraf/JF). Não haverá intervenção direta".

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário: Analisar as condições e relações de trabalho no segmento bancário público no município de Juiz de Fora/MG e as repercussões no âmbito da saúde mental dos trabalhadores e a construção da ação sindical correlata. **Objetivo Secundário:** Apresentar e analisar o processo de produção na sociedade capitalista, com foco no setor financeiro e nele o trabalho no setor bancário; Discorrer sobre o processo de reestruturação produtiva nos bancos brasileiros, em especial no segmento público, como cenário para análise o processo de adoecimento da categoria bancária. Analisar os processos de adoecimento da categoria bancária com centralidade na sua relação com o assédio moral. Apresentar e analisar as condições e relações de trabalho no Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal tratando do processo de adoecimento oriundo de situações de

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
Bairro: SAO PEDRO **CEP:** 36.036-900
UF: MG **Município:** JUIZ DE FORA
Telefone: (32)2102-3788 **Fax:** (32)1102-3788 **E-mail:** cep.propesq@ufjf.edu.br



Continuação do Protocolo: 3.999.004

assédio moral. Apresentar e analisar a ação sindical bancária no município de Juiz de Fora, como centralidade nas ações correlatas ao campo da saúde do trabalhador.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos: A referida pesquisa possui riscos mínimos, restringindo-se ao sigilo e a identificação do bancário entrevistado. Em caso de alguma intercorrência o bancário será imediatamente excluído da pesquisa, sendo em caso de quebra de sigilo as informações repassadas pelo entrevistado serão imediatamente descartadas. Benefícios: A pesquisa contribuirá para facilitar a compreensão da realidade vivida pelos bancários, auxiliará na construção da tomada de consciência da categoria, além de facilitar a atuação do sindicato junto ao combate ao assédio moral nas agências e departamentos criando novas formas de resistência.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto está bem estruturado, delineado e fundamentado, sustenta os objetivos do estudo em sua metodologia de forma clara e objetiva, e se apresenta em consonância com os princípios éticos norteadores da ética na pesquisa científica envolvendo seres humanos elencados na resolução 466/12 da CNS e com a Norma Operacional Nº 001/2013 CNS.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O protocolo de pesquisa está em configuração adequada, apresenta FOLHA DE ROSTO devidamente preenchida, com o título em português, identifica o patrocinador pela pesquisa, estando de acordo com as atribuições definidas na Norma Operacional CNS 001 de 2013 item 3.3 letra a; e 3.4.1 item 16. Apresenta o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO em linguagem clara para compreensão dos participantes, apresenta justificativa e objetiva, campo para identificação do participante, descreve de forma suficiente os procedimentos, informa que uma das vias do TCLE será entregue aos participantes, assegura a liberdade do participante recusar ou retirar o consentimento sem penalidades, garante sigilo e anonimato, explicita riscos e desconfortos esperados, indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, contato do pesquisador e do CEP e informa que os dados da pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador pelo período de cinco anos, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466 de 2012, itens: IV letra b; IV.3 letras a, b, d, e, f, g e h; IV. 5 letra d e XI.2 letra f. Apresenta o INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS de forma pertinente aos objetivos delineados e preserva os participantes da pesquisa. O Pesquisador apresenta titulação e experiência compatível com o projeto de pesquisa, estando de acordo com as atribuições definidas no Manual Operacional para CPEs. Apresenta DECLARAÇÃO de infraestrutura e de concordância com a realização da pesquisa

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
 Bairro: SAO PEDRO CEP: 38.038-900
 UF: MG Município: JUIZ DE FORA
 Telefone: (32)2102-3788 Fax: (32)1102-3788 E-mail: oep.prcpesq@ufjf.edu.br



Continuação do Parecer 3.999.804

de acordo com as atribuições definidas na Norma Operacional CNS 001 de 2013 item 3.3 letra h.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Diante do exposto, o projeto está aprovado, pois está de acordo com os princípios éticos norteadores da ética em pesquisa estabelecido na Res. 466/12 CNS e com a Norma Operacional N° 001/2013 CNS. Data prevista para o término da pesquisa: junho de 2020.

Considerações Finais a critério do CEP:

Diante do exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa CEP/UFJF, de acordo com as atribuições definidas na Res. CNS 466/12 e com a Norma Operacional N°001/2013 CNS, manifesta-se pela APROVAÇÃO do protocolo de pesquisa proposto. Vale lembrar ao pesquisador responsável pelo projeto, o compromisso de envio ao CEP de relatórios parciais e/ou total de sua pesquisa informando o andamento da mesma, comunicando também eventos adversos e eventuais modificações no protocolo.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

| Tipo Documento | Arquivo | Postagem | Autor | Situação |
|---|---|------------------------|------------------------------|----------|
| Informações Básicas do Projeto | PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1484089.pdf | 16/03/2020 18:22:53 | | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | PROJETODETALHADO.docx | 16/03/2020 18:22:27 | ROBSON LUIZ MARQUES DA SILVA | Aceito |
| Declaração de Instituição e Infraestrutura | declaracao.pdf | 10/01/2020 16:48:14 | ROBSON LUIZ MARQUES DA SILVA | Aceito |
| Outros | Roteiro_Entrevista.docx | 10/01/2020 12:21:23 | ROBSON LUIZ MARQUES DA SILVA | Aceito |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | TCLE.docx | 09/01/2020 18:33:00 | ROBSON LUIZ MARQUES DA SILVA | Aceito |
| Folha de Rosto | FOLHADEROSTOUFJF.pdf | 09/01/2020 16:22:38 | ROBSON LUIZ MARQUES DA SILVA | Aceito |

Situação do Parecer:

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
 Bairro: SAO PEDRO CEP: 38.036-900
 UF: MG Município: JUIZ DE FORA
 Telefone: (32)2102-3788 Fax: (32)1102-3788 E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br



Continuação de Parecer: 3.068.834

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

JUIZ DE FORA, 30 de Abril de 2020

Assinado por:
Jubel Barreto
(Coordenador(a))

Endereço: JOSE LOURENÇO KELMER S/N
Bairro: SAO PEDRO **CEP:** 35.035-900
UF: MG **Município:** JUIZ DE FORA
Telefone: (32)2102-3788 **Fax:** (32)1102-3788 **E-mail:** cep.propesq@ufjf.edu.br