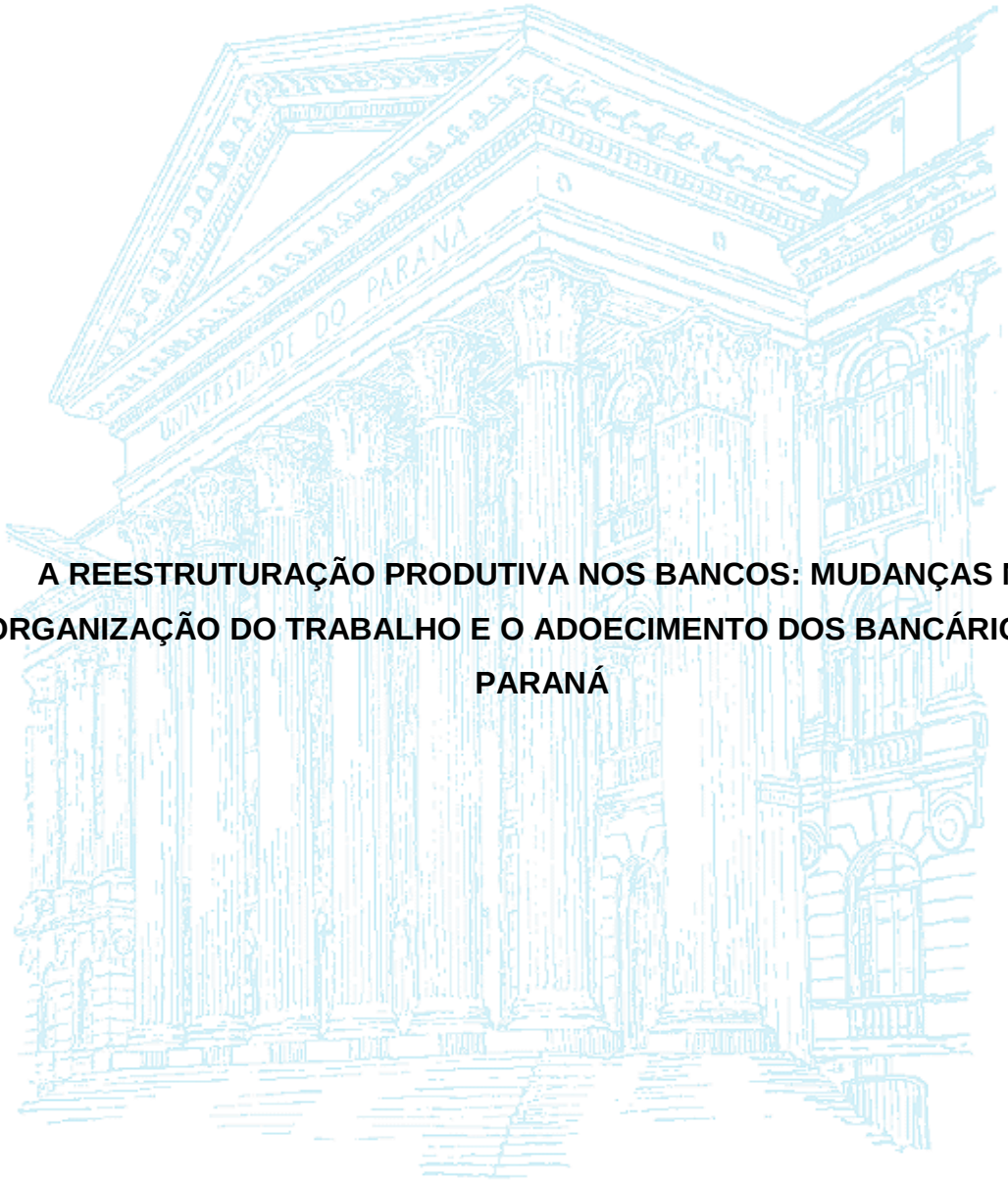
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ELVER ANDRADE MORONTE

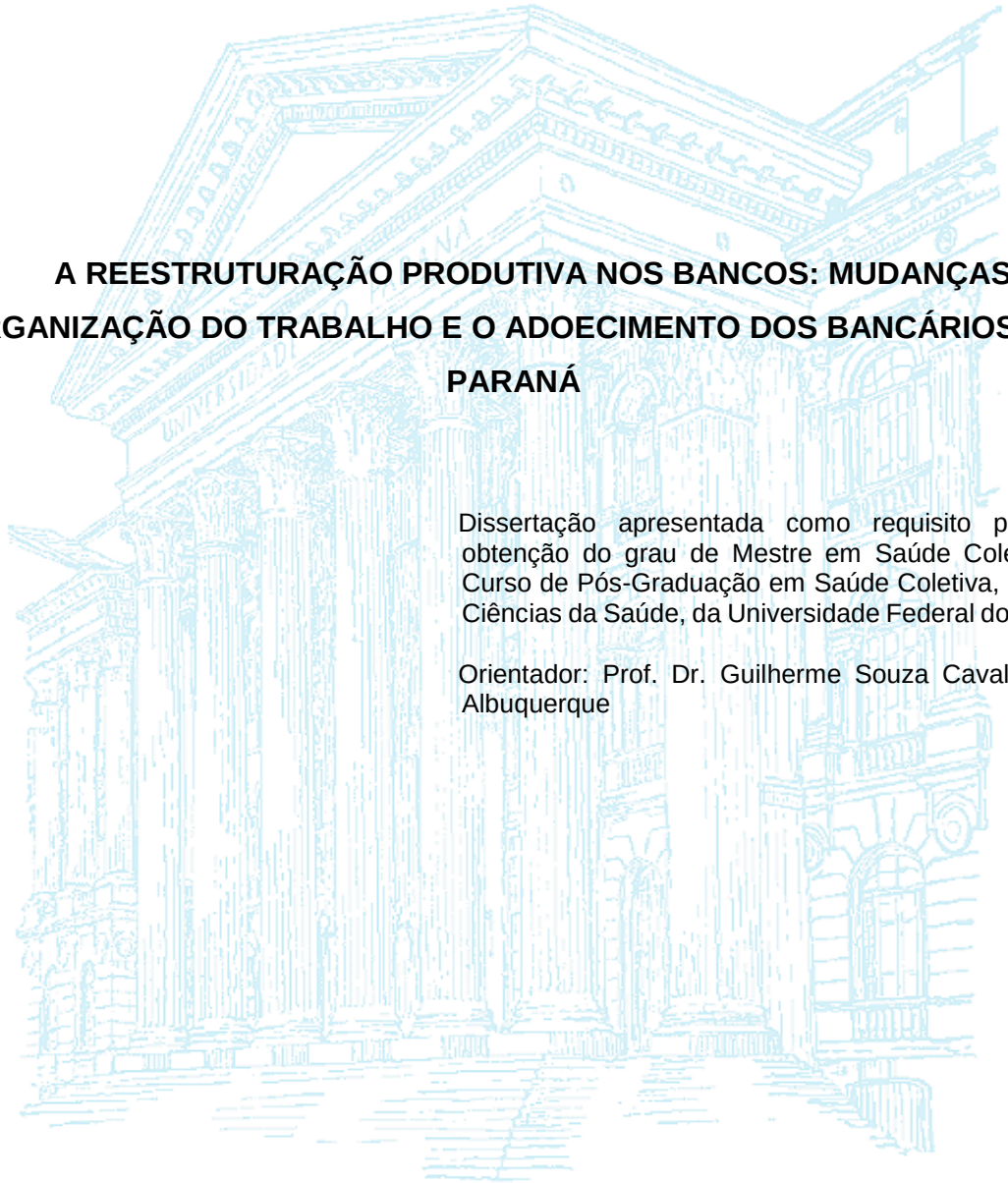


A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NOS BANCOS: MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E O ADOECIMENTO DOS BANCÁRIOS NO PARANÁ

CURITIBA

2017

ELVER ANDRADE MORONTE



A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NOS BANCOS: MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E O ADOECIMENTO DOS BANCÁRIOS NO PARANÁ

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Saúde Coletiva, no Curso de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, Setor de Ciências da Saúde, da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque

CURITIBA

2017

M868 Moronte, Elver Andrade
A reestruturação produtiva nos bancos: mudanças na organização do trabalho e o adoecimento dos bancários no Paraná / Elver Andrade Moronte. -- Curitiba, 2017.
130 f. ; il.

Orientador: Prof. Dr. Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque
Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva. Setor de Ciências da Saúde. Universidade Federal do Paraná.

1. Saúde do trabalhador. 2. Doenças profissionais. 3. Condições de trabalho. 4. Bancários. I. Albuquerque, Guilherme Souza Cavalcanti de. II. Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva. Setor de Ciências da Saúde. Universidade Federal do Paraná. III. Título.
NLMC: WA 400

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
Setor CIÊNCIAS DA SAÚDE
Programa de Pós Graduação em SAÚDE COLETIVA
Código CAPES: 40001016103P7

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em SAÚDE COLETIVA da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado de **ELVER ANDRADE MORONTE**, intitulada: "**A reestruturação produtiva nos bancos: mudanças na organização do trabalho e o adoecimento dos bancários no Paraná**", após terem inquirido o aluno e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua aprovação.

CURITIBA, 03 de Julho de 2017.

GUILHERME SOUZA CAVALCANTI DE ALBUQUERQUE
Presidente da Banca Examinadora (UFPR)

MARIA MARTA NOLASCO CHAVES
Avaliador Interno (UFPR)

JUNE MARIA PASSOS REZENDE
Avaliador Externo (UNICAMP)

Esse trabalho é dedicado aos
bravos trabalhadores e trabalhadoras que
resistem à barbárie causada pela
exploração de seu próprio trabalho.

AGRADECIMENTOS

Várias foram as pessoas que me ajudaram e apoiaram nesse caminho. Desde que optei pela atuação profissional na área da saúde do trabalhador, compartilhei minha inquietação, estranhamento e indignação causada pelas injustiças no mundo do trabalho com vários colegas e amigos, aos quais agradeço imensamente.

Aos colegas e amigos do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Curitiba e do Centro Estadual de Saúde do Trabalhador do Paraná.

Aos colegas e amigos do Ministério Público do Trabalho.

À minha querida amiga e colega Mônica Lima, por dividir as angústias e alegrias do cotidiano e que me apoiou bravamente nessa minha caminhada acadêmica.

Ao Marçal, pelas excelentes contribuições.

Ao professor Geraldo Augusto Pinto, que contribuiu imensamente com a qualificação desse estudo.

Às professoras Marta e June, pelas contribuições e engrandecimento desse trabalho acadêmico.

Aos colegas e professores do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade Federal do Paraná.

À Lilia, da Biblioteca de Ciências da Saúde e ao Thiago, da secretaria do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade Federal do Paraná.

Ao Sindicato dos Bancários de Curitiba e Região e aos bancários do Paraná, que participaram diretamente ou indiretamente desse estudo.

Ao professor Guilherme, meu orientador, pela dedicação, paciência e por todo o apoio em todos esses meses.

Aos meus pais, Enio e Zuleide, sempre presentes, pelo amor, carinho, paciência e por me propiciarem todo o alicerce para a vida.

À minha companheira Katiuci pelo amor e cumplicidade, sem seu apoio não teria chegado até aqui.

Nós, pequenos artesãos
burgueses, que trabalhamos com o bom e
velho pé-de-cabra, as modestas caixas
dos pequenos comerciantes,
estamos sendo engolidos pelos
grandes empresários, atrás dos quais
estão os bancos. (...)
O que é o assalto a um banco
comparado à fundação de um banco?
O que é o assassinato de um
homem, comparado com a contratação de
um homem?
(BRECHT, B. A ópera dos três
vinténs)

RESUMO

Esta pesquisa se dedicou ao estudo de aspectos da organização do trabalho nos estabelecimentos bancários públicos e privados no estado do Paraná. Foram coletadas informações provenientes de banco de dados informatizado denominado MPTDigital, que recebe os registros dos procedimentos do Ministério Público do Trabalho no Paraná. No banco de dados, foram encontrados relatos de bancários acerca de suas situações de vida no trabalho. O estudo considerou o quadro teórico-conceitual da Saúde Coletiva, da determinação social do processo saúde-doença, tendo como objetivo analisar as formas de organização do trabalho em instituições financeiras do Paraná e verificar se coincidem com aquelas apontadas na literatura como geradoras de adoecimento nos bancários. Para tanto, foi realizado uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa do tipo estudo de caso. Inicialmente foi realizada revisão da literatura nacional e internacional, em publicações dos últimos dez anos, acerca das relações entre organização do trabalho e adoecimento, utilizando-se as bases de dados da Biblioteca Virtual em Saúde. Também foi realizada pesquisa em banco de dados do Ministério Público do Trabalho no Paraná, selecionando-se os procedimentos instaurados para investigação de aspectos da organização do trabalho nas instituições bancárias onde havia potencial prejuízo na saúde de seus empregados. Foram encontrados 15 procedimentos onde havia relato dos trabalhadores, em forma de testemunhos prestados, indicando aspectos da organização do trabalho com potencial relação com adoecimento, em cinco diferentes instituições financeiras, sendo uma pública e o restante correspondendo a bancos privados. A revisão de literatura evidenciou que diversos aspectos da organização do trabalho, como instabilidade no emprego, chefias autoritárias, ameaça de desemprego, pressões por produtividade, cobrança exacerbada de metas, extensão da jornada de trabalho, exigências de performance baseadas na excelência, individualismo exacerbado, dentre outros, estão relacionados ao adoecimento dos trabalhadores. Indicou, também, que agravos como Lesões por Esforços Repetitivos, transtornos mentais, obesidade, sobrepeso, diabetes, hipertensão arterial, uso de álcool, além de suicídios, têm sido encontrados nesses trabalhadores. Por outro lado, os relatos dos bancários, obtidos nos procedimentos do Ministério Público do Trabalho no Paraná, indicaram que esses trabalhadores convivem com situações relacionadas à intensificação do trabalho por imposição de metas de produtividade, à insegurança

no trabalho, a ameaças de desemprego e de prejuízos na carreira profissional, à intensificação do trabalho por adoção de remuneração variável, à ambiguidade de papéis e sofrimento ético, à intensificação do trabalho por extrapolação de jornada sem remuneração correspondente, assim como a práticas de gestão do trabalho por estresse, ocasionando violência psíquica e assédio moral. O reconhecimento de que a organização do trabalho nos bancos exerce um papel determinante na saúde dos trabalhadores está presente na literatura nacional e internacional. As situações de trabalho estudadas, segundo relato dos próprios bancários, indica que esses trabalhadores estão submetidos a condições, relacionadas à organização do trabalho, potencialmente capazes de provocar adoecimento. A evidência da relação de causalidade entre tais condições e o perfil de morbidade dos trabalhadores em questão requer uma investigação com este propósito.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador. Bancários. Organização do trabalho. Saúde Coletiva.

ABSTRACT

This research is devoted to the study of aspects of the work organization in banking institutions (public and private) in Paraná state. Information was collected from computerized database called MPTDigital, which receives the records of the proceedings of the Public Ministry of Labour in Parana. In the database, were found reports of bank workers about their life situations at work. The study considered the theoretical framework of Collective Health, of social determination of health-disease process, having as objective to analyse the forms of work organization in financial institutions of Paraná and check if they coincide with those identified in the literature as generators of illness in bank workers. To that end, an exploratory research was conducted with qualitative approach of *case study*. Initially, a review of the literature was performed in publications that considered the relationships between work organization and illness, using the databases of the Virtual Health Library, from the last ten years, including national and international articles. It was also performed research in the database of the Public Ministry of Labour in Parana, selecting the procedures instituted to investigate aspects of the organization of work in the banking institutions where there was potential damage to the health of its employees. Fifteen procedures were found containing reports of workers, in the form of testimonials, indicating aspects of work organization with the potential relationship with illness, in five different financial institutions, one public and the other corresponding to private banks. The literature review revealed that several aspects of work organization, as instability in employment, supervisors authoritarian, threat of unemployment, pressures for productivity, exacerbated targets, extending the work day, demands of performance based on excellence, exacerbated individualism, among others, are related to illness of workers. The review also found, in these workers, illness and bad health conditions as repetitive strain injuries, mental disorders, obesity, overweight, diabetes, hypertension, alcohol abuse, as well as suicide. On the other hand, reports of bank workers, obtained in the procedures of the Public Ministry of Labour in Parana, indicated that these workers have to deal with situations as the intensification of work by imposition of productivity targets, job insecurity, threats of unemployment and losses in the career, the intensification of work by adoption of variable remuneration plans, the ambiguity of roles and ethical suffering, the intensification of work by extrapolation of journey without remuneration, as well as the practice of labour management by stress, causing

psychological violence and moral harassment at work. The recognition that the work organization in banks plays a determining role in the health of workers is present in national and international literature. The work situations studied, according to the report of the bank workers, indicates that they are exposed to work organization conditions potentially capable of causing illness. The evidence of the causal relationship between these conditions and the morbidity profile of workers in question requires an investigation with this purpose.

Keywords: Occupational Health. Bank Workers. Work Organization. Collective health.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – TEMÁRIO UNIFICADO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ÁREA TEMÁTICA 1 – MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SEUS SUBTEMAS, ELEITOS PARA PESQUISA EM BANCO DE DADOS MPTDIGIAL 40

QUADRO 2 – TEMÁRIO UNIFICADO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ÁREA TEMÁTICA 6 – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, E SEUS SUBTEMAS ELEITOS PARA PESQUISA EM BANCO DE DADOS MPTDIGIAL..... 41

QUADRO 3 – TEMÁRIO UNIFICADO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ÁREA TEMÁTICA 9 – ABUSOS DECORRENTES DO PODER HIERÁRQUICO DO EMPREGADOR, ELEITO PARA PESQUISA EM BANCO DE DADOS MPTDIGIAL 41

QUADRO 4 – CINCO FORMAS DE SEQUESTRO DA SUBJETIVIDADE RELACIONADAS AO MODELO TOYOTISTA DE PRODUÇÃO, SEGUNDO FARIA E MENEGUETTI (2007, P. 57) 71

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – AS 25 ATIVIDADES ECONÔMICAS COM MAIOR INCIDÊNCIA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS, SEGUNDO ANUÁRIO ESTATÍSTICO DE ACIDENTES DE TRABALHO DE 2015, PARA O ESTADO DO PARANÁ 16

TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO DE PROCEDIMENTOS DE ACORDO COM TEMÁRIO DO MPT, ENCONTRADOS EM PESQUISA NO SISTEMA MPTDIGITAL, PARA O ESTADO DO PARANÁ, ATÉ A DATA DE 03/03/2016, QUE ENVOLVIAM EMPRESAS DO RAMO DE SERVIÇOS BANCÁRIOS, CRÉDITOS E SEGUROS 42

TABELA 3 – RELAÇÃO DE PROCEDIMENTOS SELECIONADOS PARA O ESTUDO SEGUNDO O TIPO DE INSTITUIÇÃO E O LOCAL DE ATUAÇÃO DO MPT NO ESTADO DO PARANÁ 43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AEAT	-	Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho
AT&T	-	American Telegraph and Telephone Company
BACEN	-	Banco Central do Brasil
BVS	-	Biblioteca Virtual em Saúde
CNAE	-	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
DIEESE	-	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos
CNT	-	Conselho Nacional do Trabalho
CPD	-	Centros de Processamentos de Dados
CRST	-	Centros de Referência em Saúde do Trabalhador
DORT	-	Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho
FEBRABAN	-	Federação Brasileira de Bancos
IBGE	-	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IC	-	Inquérito Civil Público
INSS	-	Instituto Nacional do Seguro Social
Internet	-	Sistema global de redes de computadores
LER	-	Lesões por Esforços Repetitivos
MEGA	-	Marx-Engels-Gesamtausgabe
MPU	-	Ministério Público da União
MPT	-	Ministério Público do Trabalho
PAJ	-	Procedimentos Administrativos Jurídicos
PP	-	Procedimento Preparatório
PROMO	-	Procedimento Promocional
PST	-	Programas de Saúde do Trabalhador
NTEP	-	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
PROCON	-	Proteção ao Consumidor.
SUS	-	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 13
2 JUSTIFICATIVA 18
3 OBJETIVOS 19
3.1 OBJETIVO GERAL 19
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 19
4 REFERENCIAL TEÓRICO 20
4.1 A SAÚDE E SUA DETERMINAÇÃO SOCIAL 20
4.2 PROCESSO DE TRABALHO E PROCESSO SAÚDE-DOENÇA 21
4.2.1 Teoria do valor: mais-valia absoluta e mais-valia relativa 23
4.3 PROCESSOS DE TRABALHO E ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES 25
4.3.1 O adoecimento dos trabalhadores de instituições financeiras 27
4.4 TRABALHO E SAÚDE: O CAMINHO ENTRE A MEDICINA DO TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR 28
4.4.1 Medicina do trabalho: origens de uma prática de saúde no trabalho 28
4.4.2 Saúde Ocupacional: uma resposta à ineficiência da Medicina do Trabalho . 29
4.4.3 Saúde do Trabalhador: a proposta de superação dos limites da medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional 30
5 METODOLOGIA DE PESQUISA 33
5.1 TIPO DE ESTUDO 33
5.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS 35
5.3 ASPECTOS ÉTICOS 36
5.4 SOBRE O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E O SISTEMA DE INFORMAÇÃO 36
5.5 METODOLOGIA DE PESQUISA NO BANCO DE DADOS MPTDIGITAL - PROCEDIMENTOS DO MPT QUE INVESTIGAM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS . 38
6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E ADOECIMENTO DOS BANCÁRIOS . 45
6.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NOS BANCOS E ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES 45
6.2 REVISÃO DE LITERATURA 45

6.3 PUBLICAÇÕES SOBRE O TEMA ADOECIMENTO DO TRABALHADOR BANCÁRIO....46
6.4 O TRABALHO BANCÁRIO E SUA INFLUÊNCIA NO PROCESSO SAÚDE-DOENÇA....46
6.5 CONSEQUÊNCIAS DO TRABALHO NA SAÚDE DOS BANCÁRIOS....54
6.6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SAÚDE DO BANCÁRIO: ASPECTOS RELEVANTES SEGUNDO A LITERATURA CIENTÍFICA....57
7 MODIFICAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DO CAPITALISMO E O ESPÍRITO DO TOYOTISMO....60
7.1 CRISE ESTRUTURAL DO CAPITALISMO E QUEDA TENDENCIAL DA TAXA DE LUCRO....60
7.2 CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA 62
7.2.1 Histórico das reestruturações produtivas recentes no modo de produção capitalista....62
7.2.2 Controle da força de trabalho....65
7.2.3 .Da “ditadura” taylorista à ditadura disfarçada de “democracia” na acumulação flexível....67
7.2.4 Mobilização do trabalhador no toyotismo: a “captura” da subjetividade....69
7.2.5 Flexibilização da produção e flexibilização do trabalhador....71
8 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES....73
9 O TRABALHO NOS BANCOS: REESTRUTURAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO 75
9.1 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO....75
9.2 REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO: A FLEXIBILIZAÇÃO CHEGA AOS BANCOS....78
10 RESULTADOS E DISCUSSÃO....83
10.1 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO ATRAVÉS DE IMPOSIÇÃO DE METAS DE PRODUTIVIDADE....84
10.2 INSEGURANÇA NO TRABALHO – AMEAÇAS DE DESEMPREGO E NA CARREIRA....88

10.3 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO POR ADOÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL....90
10.4 AMBIGUIDADE DE PAPÉIS E SOFRIMENTO ÉTICO....91
10.5 MAIOR EXPLORAÇÃO DO TRABALHO POR EXTRAPOLAÇÃO DE JORNADA SEM REMUNERAÇÃO CORRESPONDENTE....93
10.6 GESTÃO DO TRABALHO POR ESTRESSE: VIOLÊNCIA PSÍQUICA E ASSÉDIO MORAL....94
11 CONSIDERAÇÕES FINAIS....97
REFERÊNCIAS....100
ANEXOS....114

1 INTRODUÇÃO

Este estudo analisa aspectos da organização do trabalho nos estabelecimentos bancários públicos e privados, de acordo com os relatos dos trabalhadores bancários, em procedimentos do Ministério Público do Trabalho (MPT) no Paraná. A pesquisa foi feita em banco de dados do MPT, denominado MPTdigital, que traz ações administrativas ou judiciais frente às instituições financeiras, através de denúncias de irregularidades que ferem direitos trabalhistas, assim como direitos de dignidade, saúde e segurança no trabalho dos trabalhadores.

Meu interesse em pesquisar essa temática está diretamente relacionado à minha atividade profissional como médico. No período de 2006 e 2007, exerci atividade de médico do trabalho em instituição que prestava exames de saúde para bancários em uma instituição financeira no Paraná. Nessa ocasião, a prática da realização de exames médicos ocupacionais periódicos provocou-me um estranhamento, pois grande parte dos bancários queixava-se de dificuldades de lidar com as demandas do trabalho, ao mesmo tempo que relatavam sofrimento físico e mental. O número de bancários em tratamento para transtornos mentais, tais como depressão e ansiedade, pareceu-me elevado, considerando-se que a atividade bancaria acontecia em um ambiente de trabalho aparentemente agradável, com boas condições, sem exposições visíveis a fatores agressivos à saúde.

Foi necessário, portanto, um aprofundamento do estudo das condições de trabalho nesse ramo produtivo. Apesar de não haver “riscos visíveis” à saúde dos trabalhadores como poeiras, ruído, produtos químicos, as condições de trabalho em instituições financeiras trazem potencialmente perigos à saúde dos bancários, essencialmente relacionados à sua forma de organização do trabalho.

Minha experiência profissional, nos últimos dez anos, no Ministério Público do Trabalho, permitiu vivenciar questões da organização do trabalho em instituições financeiras públicas ou privadas que, muitas das vezes, estavam relacionadas a queixas diversas dos trabalhadores. Essa vivência constituiu-se na análise de documentos diversos, na verificação in loco das condições de trabalho, na conversa com bancários, representantes dos sindicatos e com representantes dos empregadores. Em especial, os testemunhos de trabalhadores em procedimentos investigatórios do MPT foram importantes fontes de estudo da organização do trabalho e da percepção de seus efeitos na saúde dos bancários.

O trabalho em instituições financeiras apresenta um perfil de morbidade e mortalidade bastante específico, destacando-se de outros grupos de trabalhadores.

No Brasil, as experiências de ações na área da saúde do trabalhador ocorreram mais sistematicamente no início da década de 1980. Nessa época, surgiram alguns serviços de atenção à saúde dos trabalhadores, em alguns municípios brasileiros, geralmente ligados a sindicatos ou universidades. São criados, então, Programas de Saúde do Trabalhador (PST) e Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST). Um fato marcante nessa década foi a realização da Primeira Conferência Nacional em Saúde do Trabalhador, ocorrida em 1986, com a participação do movimento operário organizado, contando com a presença de sindicatos de vinte estados. Esse momento tornou-se, portanto, um marco na consolidação da adesão do movimento sindical a um projeto de construção do Sistema Único de Saúde (SANTANA; SILVA, 2009, p. 183).

Na década de 1990, durante a implantação do Sistema Único de Saúde, a rede de atenção aos trabalhadores se amplifica. Antes restritas somente aos serviços de saúde fornecidos, subordinados ou controlados pelos empregadores, agora as ações em saúde (assistência, reabilitação, prevenção, promoção) estão a cargo do sistema de atenção à saúde pública e universal. Os serviços de saúde evidenciaram um aumento de casos de bancários com queixas de dores em membros superiores e coluna vertebral (MAENO, 2011, p. 212). Diversos estudos têm demonstrado que trabalhadores do ramo financeiro apresentam maior possibilidade de desencadeamento de agravos dos sistema musculoesquelético relacionados às condições de seu trabalho (MAENO, 2011, p. 220; MERGENER; KEHRIG; TRAEBERT, 2008; MUROFUSE; MARZIALE, 2001; OLIVEIRA, 2001; ROBERTO; MERLO; BARBARINI, 2002; SCOPEL; OLIVEIRA; WEHRMEISTER, 2012).

Outro problema frequentemente relacionado ao trabalho nessas instituições é a alta prevalência de transtornos mentais. São diversos os estudos acerca do sofrimento e transtornos mentais nessa categoria de trabalhadores, relacionando esse quadro epidemiológico ao trabalho. Vários problemas de saúde compõem o perfil de adoecimento dos bancários: “estresse, tensão nervosa, depressão, variação do humor, vontade de morrer, desânimo, angústia, distúrbio emocional, nervosismo, insônia, cansaço, estafa ou esgotamento nervoso, alcoolismo” (BORGES, 2010, p. 292).

Ao analisarmos a Matriz de Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

(NTEP), que embasou tecnicamente a adoção do nexo presumido na avaliação pericial do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), verificamos que os transtornos do humor ocorrem 2,52 vezes mais em bancários do que na população geral de trabalhadores segurados do INSS. Para os transtornos neuróticos, somatoformes e relacionados ao “stress”, essa razão é de 3,74 e para transtornos de tecidos moles 3,91 (OLIVEIRA, 2010, p. 215).

Nas últimas décadas, houve uma tendência na mudança do perfil de morbidade na população bancária. Inicialmente, os problemas relacionados ao sistema musculoesquelético prevaleciam, e posteriormente foram sendo superados pelos transtornos mentais e do comportamento. A literatura credita essa mudança do perfil de adoecimento às reestruturações produtivas implementadas nos bancos. Assim, os transtornos dos sistema musculoesquelético, também chamados de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), ainda são agravos importantes nessa categoria de trabalhadores, mas agora dividem espaço com a fadiga psíquica, síndrome do pânico, síndrome da fadiga crônica, alcoolismo, depressão e ansiedade, que aparecem como problemas de saúde relacionados ao trabalho bancário na atualidade (SILVA; PINHEIRO; SAKURAI, 2007).

Ao considerarmos os dados da previdência social, através dos anuários estatísticos, podemos ter um vislumbre das relações entre as diversas atividades econômicas (pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE) e a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Consultando o Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT) de 2015, para o Brasil e para o estado do Paraná, podemos verificar quais as atividades econômicas apresentam maiores ocorrências de doenças relacionadas ao trabalho. Assim, é possível comparar as diferentes atividades econômicas e verificar aquelas que possuem mais ou menos afastamentos por acidentes de trabalho, por doenças relacionadas ou não ao trabalho.

A classificação CNAE é constituída de 547 classes. As atividades são as mais diversas, como de agricultura, pecuária, produção florestal e pesca; indústrias extrativas(carvão mineral, minerais metálicos, dentre outros); indústrias da transformação (fabricação de alimentos, bebidas, vestimentas, produtos de madeira, produtos de papel, produtos derivados do petróleo, produtos químicos, produtos plásticos, farmoquímicos, metalurgia, equipamentos de informática, veículos automotores, dentre outros); eletricidade e gás; comércio; construção civil; transporte;

correio; alojamento, alimentação; telecomunicações; atividades financeiras; atividades profissionais científicas e técnicas; atividades imobiliárias; atividades de vigilância; administração pública; serviços de saúde humana; serviços sociais; artes e cultura e serviços domésticos.

As 25 atividades econômicas com maior incidência de doenças relacionadas ao trabalho podem ser verificadas na tabela abaixo:

TABELA 1 – AS 25 ATIVIDADES ECONÔMICAS COM MAIOR INCIDÊNCIA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS, SEGUNDO ANUÁRIO ESTATÍSTICO DE ACIDENTES DE TRABALHO DE 2015, PARA O ESTADO DO PARANÁ.

	Atividade Econômica (**Classificação** Nacional de Atividades Econômicas – CNAE)	Incidência de Doenças Ocupacionais (por 1.000 vínculos)
6422	BANCOS MÚLTIPLOS, COM CARTEIRA COMERCIAL	**12,79**
5310	ATIVIDADES DE CORREIO	**5,05**
0113	CULTIVO DE CANA-DE-AÇÚCAR	**4,08**
1093	FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DERIVADOS DO CACAU, DE CHOCOLATES E CONFEITOS	**3,17**
1012	ABATE DE SUÍNOS, AVES E OUTROS PEQUENOS ANIMAIS	**2,84**
2824	FABRICAÇÃO DE APARELHOS E EQUIPAMENTOS DE AR CONDICIONADO	**2,17**
0163	ATIVIDADES DE PÓS-COLHEITA	**2,10**
8592	ENSINO DE ARTE E CULTURA	**2,01**
2751	FABRICAÇÃO DE FOGÕES, REFRIGERADORES E MÁQUINAS DE LAVAR E SECAR PARA USO DOMÉSTICO	**1,99**
1013	FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DE CARNE	**1,73**
1061	BENEFICIAMENTO DE ARROZ E FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DO ARROZ	**1,72**
3811	COLETA DE RESÍDUOS NÃO-PERIGOSOS	**1,51**
2822	FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS, EQUIPAMENTOS E APARELHOS PARA TRANSPORTE E ELEVAÇÃO DE CARGAS E PESSOAS	**1,49**
2441	METALURGIA DO ALUMÍNIO E SUAS LIGAS	**1,38**
2013	FABRICAÇÃO DE ADUBOS E FERTILIZANTES	**1,30**
1096	FABRICAÇÃO DE ALIMENTOS E PRATOS PRONTOS	**1,28**
1032	FABRICAÇÃO DE CONSERVAS DE LEGUMES E OUTROS VEGETAIS	**1,27**
1210	PROCESSAMENTO INDUSTRIAL DO FUMO	**1,25**
1011	ABATE DE RESES, EXCETO SUÍNOS	**1,18**
3511	GERAÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA	**1,11**
3514	DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA	**1,11**
1822	SERVIÇOS DE ACABAMENTOS GRÁFICOS	**1,07**
2910	FABRICAÇÃO DE AUTOMÓVEIS, CAMIONETAS E UTILITÁRIOS	**1,05**
2631	FABRICAÇÃO DE EQUIPAMENTOS TRANSMISSORES DE COMUNICAÇÃO	**1,03**
4652	COMÉRCIO ATACADISTA DE COMPONENTES ELETRÔNICOS E EQUIPAMENTOS DE TELEFONIA E COMUNICAÇÃO	**1,01**

FONTE: o autor (2017), adaptado de Anuário Estatístico da Acidentes de Trabalho de 2015.

Dentre o grupo de atividades financeiras, encontramos a atividade de

intermediação monetária, em especial a bancária, que corresponde ao CNAE 6422 (bancos múltiplos, com carteira comercial).

Ao realizar a comparação entre todas as atividades econômicas, a atividade bancária apresenta maior destaque, pois é o grupo econômico no qual, proporcionalmente, foi notificado o maior número de doenças ocupacionais no ano de 2015, considerando-se o total de trabalhadores nessa atividade econômica (12,79 casos de doenças ocupacionais a cada 1.000 trabalhadores bancários).

Esse panorama de maior número de doenças relacionadas ao trabalho proporcionalmente ao número de trabalhadores se repete tanto considerando os dados nacionais como considerando o estado do Paraná.

De forma geral, a notificação desses agravos não retrata fielmente a realidade, sendo que “estimativas epidemiológicas de agravos à saúde relacionados com o trabalho são conhecidas pelo seu subdimensionamento” (SANTANA; DIAS; SILVA, 2014, p. 528). A notificação só acontece para trabalhadores beneficiários do INSS, não abrangendo aqueles na informalidade ou mesmo os servidores públicos com regimes próprios de previdência.

Também depende do grau de organização sindical na luta pela aquisição e manutenção de direitos trabalhistas, incluindo o reconhecimento dos casos de adoecimento relacionados ao trabalho.

Assim, esse nível de reconhecimento de adoecimento relacionado ao trabalho, em parte, pode ser creditado à maior organização sindical dos trabalhadores bancários e sucesso em suas ações, quando comparado com outras categorias de trabalhadores com menor organização e atuação sindical.

2 JUSTIFICATIVA

Considerando o panorama apresentado anteriormente, há elementos que indicam que os trabalhadores bancários, no Paraná, possuem taxas elevadas de adoecimento relacionado ao trabalho, conforme evidenciado através de dados provenientes da Previdência Social. Segundo as estatísticas mais recentes, os estabelecimentos bancários apresentam o maior registro de doenças relacionadas ao trabalho, dentre todas as atividades econômicas, tanto no nível nacional quanto no estado do Paraná (BRASIL, 2017).

Na mesma direção, estudos da área da saúde indicam uma prevalência aumentada de distúrbios musculoesqueléticos e de transtornos mentais relacionados ao trabalho, nessa categoria profissional. Nas últimas décadas, inclusive, houve aumento dos problemas relacionados ao sofrimento e saúde mental, superando aqueles relacionados ao sistema musculoesquelético (LER/ DORT), indicando que houve modificações no processo de trabalho, que estaria relacionado a um novo perfil de morbidade.

A literatura indica, portanto, que as circunstâncias relacionadas ao adoecimento da população bancária estão presentes no mundo do trabalho, em especial devido às mudanças na organização do trabalho. Devido às elevadas taxas de adoecimento dos bancários verificados no estado do Paraná, propõe-se verificar se tais circunstâncias estão presentes nos bancos aqui estudados.

O estudo das relações entre as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores, nesse caso, considera a centralidade do trabalho na vida do ser humano e a determinação social do processo saúde-doença.

Assim, pretende-se, com a presente pesquisa, contribuir para a discussão acerca dessas mudanças no processo de trabalho bancário, em especial aquelas referentes à organização do trabalho, e sua influência no adoecimento da população trabalhadora.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Este estudo tem como objetivo analisar as formas de organização do trabalho em instituições financeiras do Paraná e seus aspectos nocivos, verificando se coincidem com aquelas apontadas na literatura como geradoras de adoecimento nos bancários.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Realizar uma revisão na literatura acerca dos aspectos do processo de trabalho/ organização do trabalho em instituições bancárias e sua associação com o adoecimento dos trabalhadores.
b) Identificar os aspectos nocivos da organização do trabalho, adotados pelas instituições financeiras no Paraná, de acordo com a percepção dos trabalhadores, utilizando informações contidas no banco de dados do Ministério Público do Trabalho no Paraná.
c) Relacionar os aspectos nocivos da organização do trabalho em bancos encontrados na realidade do Paraná com aqueles indicados na literatura internacional relacionados ao adoecimento relacionado ao trabalho, interpretando os achados à luz do referencial teórico adotado nessa pesquisa.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 A SAÚDE E SUA DETERMINAÇÃO SOCIAL

De acordo com Minayo (2014, p. 193), a saúde não pode ser compreendida somente através de seus aspectos biológicos e orgânicos. Assim, áreas do conhecimento como a antropologia e a sociologia são importantes para demonstrar a estreita relação entre o processo saúde e doença com a realidade social.

Segundo Laurell (1982), os modelos explicativos monocausal e multicausal são insuficientes para explicar o surgimento das doenças. Para a autora, o processo saúde-doença ocorre justamente pela maneira que o homem se apropria da natureza, sendo que essa apropriação se realiza “por medio del proceso de trabajo basado en determinado desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción” (LAURELL, 1982, p. 24). Assim, o elemento analítico mais importante para a compreensão da saúde é o próprio trabalho (LAURELL, 1978).

Segundo essa corrente de pensamento, de acordo com Breilh (2006, p. 208), “as condições de vida são coletivamente produzidas, e nesse mesmo processo de produção geram-se as relações sociais e de poder que determinam a distribuição do sistema de bens dos quais depende a reprodução social.” O autor esclarece que a produção dos processos protetores ou destrutivos da saúde determina as quantidades de sofrimento ou de bem-estar a que os diferentes grupos humanos estão submetidos. Nesse sentido, é imprescindível, para se compreender os processos geradores da saúde, considerar as relações sociais e culturais (BREILH, 2006, p. 208).

Para Barata (2014, p. 488), as desigualdades sociais em saúde estão relacionadas essencialmente à repartição desigual de poder e da propriedade. Nesse caso, em uma sociedade baseada na exploração e na dominação, como nas sociedades capitalistas, essas diferenças trazem, necessariamente, consequências negativas para a saúde, estando relacionadas à produção de doença.

Segundo Albuquerque e Silva (2014, p. 960-962), a vida humana está determinada socialmente, em suas diversas dimensões, incluindo a dimensão da saúde. Em uma sociedade de classes, as relações por elas estabelecidas determinam “diferentes possibilidades e restrições ao desenvolvimento da vida”, ocasionando

formas diversas de viver, de adoecer e de morrer. Assim, a forma de organização da produção na sociedade é determinante para as possibilidades e limitações de realização da vida e difere entre os grupos sociais. Observa-se que, apesar das semelhanças biológicas entre os seres humanos, os grupos sociais pertencentes a classes ou frações de classes sociais diversas apresentam diferentes formas de adoecer e de morrer.

O conceito de determinação social da saúde é importante para o estudo dos processos saúde-doença das populações. Assim, para compreender os aspectos relevantes na questão da saúde dos bancários, faz-se necessário verificar as condições em que eles vivem e trabalham, para compreender os impactos do trabalho em sua saúde.

4.2 PROCESSO DE TRABALHO E PROCESSO SAÚDE-DOENÇA

O trabalho, enquanto uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, constrói a cultura e transforma os homens em animais históricos, sendo determinante no processo de “hominização” (JACQUES; AMAZARRAY, 2006). Como atividade humana por excelência, o trabalho, por um lado, é responsável pela constituição de nossa identidade, assim como representa o modo pelo qual modificamos a natureza e produzimos a nós mesmos como humanos.

Segundo Marx (2006, p. 64), “o trabalho, como criador de valores-de-uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem – quaisquer que sejam as formas de sociedade”, sendo considerado como uma “necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza e, portanto, de manter a vida humana.” O autor verifica que, no trabalho, compreendido como um processo de que participam o homem e a natureza, o ser humano “impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza”. Essa apropriação dos recursos da natureza, com a finalidade de dar-lhes uma forma útil à vida humana, ocorre de forma que ”atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza” (MARX, 2006, p. 211). Segundo Antunes (2009, p. 142), “tem-se, portanto, por meio do trabalho, um processo que simultaneamente altera a natureza e autotransforma o próprio ser que trabalha”.

De acordo com Marx e Engels (2007, p. 87), a distinção entre o ser humano e os animais pode ser feita utilizando-se qualquer categoria (pela consciência, pela

religião), mas “eles mesmos começam a se distinguir dos animais tão logo começam a produzir seus meios de vida”. A produção dos meios de vida, portanto, leva o ser humano a produzir suas próprias condições materiais de vida: “ao produzir seus meios de vida, os homens produzem, indiretamente, sua própria vida material” (MARX; ENGELS, 2007, p. 87). Considerando esse referencial, o trabalho exerce um papel fundamental na transição entre ser humano biológico e o ser humano social.

Mas o trabalho, no modo de produção capitalista, está baseado na produção de mercadorias que tenham alguma utilidade (valor-de-uso), mas que tenham necessariamente algum valor-de-troca.

O processo de produção de mercadorias depende, portanto, de seu valor-de-uso e de seu valor-de-troca. Uma das propriedades das mercadorias, como objetos externos ao homem, é a de satisfazer suas necessidades, sejam elas materiais ou espirituais, e depende de sua natureza, sendo conhecida como valor-de-uso. Outra propriedade da mercadoria é a sua faculdade de ser vendida ou trocada, sendo denominado valor-de-troca (NETTO; BRAZ, 2012, p. 92).

Por outro lado, o que define a grandeza do valor das mercadorias é a quantidade de trabalho socialmente necessária para sua produção, ou seja, o “tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de um valor-de-uso” (MARX, 2006, p. 61).

O objetivo do modo de produção capitalista não se restringe à produção de mercadorias úteis para os seres humanos. Há uma necessidade de produção de valor excedente:

> Na produção de mercadorias, nosso capitalista não é movido por puro amor aos valores-de-uso. Produz valores-de-uso apenas por serem e enquanto forem substrato material, detentores de valor-de-troca. Tem dois objetivos. Primeiro, quer produzir um valor-de-uso que tenha um valor-de-troca, um artigo destinado à venda, uma mercadoria. E segundo, quer produzir uma mercadoria de valor mais elevado, que o valor conjunto das mercadorias necessárias para produzi-la, isto é, a soma dos valores dos meios de produção e força de trabalho, pelos quais antecipou seu bom dinheiro no mercado. Além de um valor-de-uso, quer produzir mercadoria; além de valor-de-uso, valor, e não só valor, mas também valor excedente (mais-valia). (MARX, 2006, p. 220)

4.2.1 Teoria do valor: mais-valia absoluta e mais-valia relativa

A mais-valia, produção de valor excedente, é um conceito crucial para a compreensão do modo de produção capitalista e, consequentemente, das formações sociais que o adotam. Considera-se que “o valor de qualquer mercadoria é determinado pela quantidade de trabalho materializado em seu valor-de-uso, pelo tempo de trabalho socialmente necessário à sua produção” (MARX, 2006, p. 220). O processo de produzir valor, quando este é superado pelo valor pago pela força de trabalho, torna-se processo de produzir valor excedente, ou mais-valia.

Segundo Harvey (2013, p. 125), “o mais valor[1] resulta da diferença entre o valor que o trabalho incorpora nas mercadorias numa jornada de trabalho e o valor que o trabalhador recebe por entregar ao capitalista a força de trabalho como mercadoria”.

Assim, a geração dessa mais-valia está relacionada a um excedente quantitativo de trabalho, da duração prolongada do processo de trabalho, que consiste justamente na exploração do trabalho pelo capitalista. Isso porque, ao comprar a força de trabalho, paga, na forma de salário, o correspondente ao valor de sua reprodução. Porém, a força de trabalho é uma mercadoria especial: como o capitalista tem o direito de dispor da capacidade produtiva dos indivíduos, pagando somente aquele mínimo necessário para sua reprodução, gera um valor superior ao seu custo: “o capitalista compra a força de trabalho pelo seu valor de troca e se apropria de todo o seu valor de uso” (NETTO; BRAZ, 2012, p. 113).

Segundo Marx (2006, p. 364) o valor da força de trabalho é correspondente ao tempo de trabalho necessário para reproduzir essa própria força de trabalho. Assim, existe uma “substância social” comum a todas as mercadorias, que é o próprio trabalho. Nesse caso, “para produzir uma mercadoria, deve-se investir nela ou a ela incorporar uma determinada quantidade de trabalho. E não simplesmente Trabalho,

---

[1] Segundo Mario Duayer, o termo “mais-valia”, apesar de ter seu uso consagrado na língua portuguesa, não corresponde com exatidão à categoria utilizada por Marx quando este utiliza a expressão alemã “Mehrwert” que, em tradução literal, significa “valor adicionado” ou “valor excedente” ou simplesmente “mais valor”. Assim, as traduções mais recentes, baseadas nos textos originais do projeto denominado Marx-Engels-Gesamtausgabe (também conhecido pela sigla MEGA) adotam preferencialmente o termo “mais valor” em lugar do termo já consagrado “mais-valia”, devido a sua maior exatidão conforme os trabalhos originais de Marx e Engels (MARX, 2011, p. 23)

mas trabalho social" (MARX 2010, p. 99). Pode-se verificar, portanto, a evidente diferenciação entre a produção de mercadorias e de produtos:

> Aquele que produz um objeto para seu uso pessoal e direto, para seu consumo, produz um produto, mas não uma mercadoria. Como produtor que se mantém a si mesmo, nada tem a ver com a sociedade. Mas para produzir uma mercadoria, um homem não tem apenas de produzir um artigo que satisfaça alguma necessidade social, o seu próprio trabalho tem de ser parte integrante da soma total de trabalho gasta pela sociedade. (Marx, 2010, p. 100)

Ao trabalho realizado para além desse tempo necessário para a reprodução da força de trabalho dá-se o nome de mais-valia, ou trabalho excedente. Para Harvey (2013, p. 124), ao vender sua força de trabalho, o trabalhador recebe o dinheiro equivalente à compra das mercadorias necessárias para sua sobrevivência. Como o trabalhador, em apenas um certo número de horas, já reproduz o equivalente ao valor de sua força de trabalho, cria-se um valor excedente, que é apropriado pelo capitalista. A história da produção capitalista pode ser interpretada, segundo Bottomore (2001, p. 228), pela luta entre o capital, que tem como objetivo o aumento dessa taxa de mais-valia e a classe trabalhadora, que resiste a esse aumento.

Esse prolongamento do trabalho excedente, que beneficia diretamente o capitalista, pode se expressar de duas formas, segundo Marx (2006). A primeira, como mais-valia absoluta e a segunda como mais-valia relativa. A mais-valia absoluta ocorre quando há extensão da jornada de trabalho além do ponto donde o trabalhador tenha já produzido o equivalente à reprodução de sua força de trabalho (MARX, 2014, p. 578).

Assim, como em parte da jornada, chamada também de trabalho necessário, o trabalhador já produziu esse equivalente à sua manutenção, todo o restante da jornada é apropriado pelo capital em uma forma de mais-trabalho. E é justamente aumentando a jornada que se constitui essa produção do mais-valia absoluta.

Quando esse aumento da jornada encontra limitações, ou seja, não pode mais ser prolongado, ainda há a alternativa de se aumentar o valor total do que cada trabalhador produz em proporções mais favoráveis ao capital, ainda que mantendo a mesma jornada de trabalho. Dessa forma, obtem-se mais trabalho excedente que será apropriado pelo capital.

A essa mais-valia, assim produzida, denomina-se relativa, podendo ser proveniente da alteração do instrumental, dos métodos de trabalho, ou de ambos.

Portanto, para obter a elevação da produtividade do trabalho, modifica-se o processo de trabalho, encurtando o tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de uma mercadoria. Assim, com a mesma quantidade de trabalho, obtêm-se quantidade maior de valor-de-uso (MARX, 2006, p. 365). O autor afirma que, para se aumentar a força produtiva do trabalho, “é mister que se transformem as condições técnicas e sociais do processo de trabalho, que mude o próprio modo de produção” (MARX, 2006, p. 366).

4.3 PROCESSOS DE TRABALHO E ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES

Essa relação desigual entre o detentor dos meios de produção (capitalista) e o vendedor de sua força de trabalho (trabalhador) está baseada na exploração e na obtenção de lucro. Sua finalidade é a extração de mais valia. Segundo Laurell e Noriega (1989, p. 105), “o processo de trabalho é a materialização do processo de valorização e divisão do trabalho, e somente decifrável a partir dele”. Temos aí um espaço de uma contradição inevitável: “se para o capital o processo de trabalho é o meio do processo de valorização, para o trabalho é o âmbito primário da luta contra a exploração” (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 106).

Assim, o estudo do processo de trabalho é elemento crucial para a compreensão da determinação da saúde dos trabalhadores. Essa característica do modo de produção capitalista contribui para um processo de trabalho que desloca o papel do trabalho “construtor da saúde” para aquele trabalho alienado, produtor de desgaste físico e mental no trabalhador:

> Na sociedade capitalista, passa-se de um trabalho que cria valores de uso para outro cuja organização se volta para a criação de valores de troca, orientado pela produtividade e o lucro. Nesse tipo de organização, o trabalho representa-se de fato como um conceito imbuído de uma conotação negativa: o trabalhador vende sua força de trabalho, tornando o trabalho apenas uma maneira de sobreviver e não uma atividade com um fim em si mesma ou de emancipação. O ato laborativo, atividade vital do ser social, transformou-se no único meio de subsistência e tornou-se mercadoria cuja finalidade é simplesmente produzir mercadorias. O trabalho na sociedade moderna tem resultado em sofrimento, adoecimento, enfim, em desgaste físico e mental do homem trabalhador. (PIGNATI; MACIEL; RIGOTTO, 2013, p. 356)

De acordo com Marx (2004, p. 80), de uma forma contraditória, o trabalhador se torna mais pobre quanto mais produz riqueza. O trabalhador não produz somente mercadorias, pois produz a si mesmo como uma mercadoria, como força de trabalho a ser vendida ao capitalista. Para o autor, isso ocorre porque, ao criar mais mercadorias, torna a sua mercadoria (força de trabalho) cada vez mais barata, valorizando o mundo das coisas e desvalorizando o mundo dos homens. Essa característica do trabalho sob o capitalismo, alienado, leva a um estranhamento por parte do trabalhador, já que, quanto mais objetos produz, mais fica sob o domínio do seu produto, do capital (MARX, 2004, p. 81). A vida que o trabalhador concede aos objetos lhe é estranha, hostil.

Antunes (2011, p. 39-40) entende que esse estranhamento do trabalhador é ainda intensificado com implantação do modelo de acumulação flexível, pois são adotadas estratégias de gerenciamento aparentemente menos despóticas, com uma aparência de democracia e de decisões aparentemente consensuais, mais envolventes. Há a ilusão de que a gestão é mais participativa, mas na verdade é mais manipulatória.

Esse trabalho, externo ao trabalhador, não pertence ao seu ser, não lhe afirma mas, por outro lado, traz o caráter obrigatório do trabalho, sendo apenas um meio de satisfação de suas necessidades fora do trabalho, pois o trabalho pertence a outro sendo, segundo Marx (2004, p. 84), a perda de si mesmo.

O quadro teórico-conceitual da Saúde Coletiva, inclui, como importante categoria, a determinação social do processo saúde-doença, adotando o referencial do materialismo histórico. Para o estudo da relação entre o trabalho e a saúde dos indivíduos, as abordagens da Saúde Coletiva e da Medicina Social Latino-Americana incorporam o conceito de “processo de trabalho”, a partir do referencial teórico marxista da economia política. A adoção desse conceito permite uma compreensão da realidade com alto poder explicativo da “gênese dos agravos à saúde em segmentos específicos de trabalhadores” (MINAYO GOMEZ; LACAZ, 2005).

Considerando que os diferentes grupos de trabalhadores estão submetidos a processos de trabalho com características diversas, é esperado que esses grupos apresentem perfis de saúde, adoecimento e de mortalidade distintos. Há, portanto, uma forma de viver, adoecer e morrer que são próprias de cada grupo de trabalhadores, levando a perfis epidemiológicos específicos.

Assim, “trabalhadores apresentam doenças e acidentes de trabalho que são decorrentes dos trabalhos que executam ou executaram e dos ambientes a que estão ou estiveram expostos em função de sua ocupação” (PINHEIRO et al., 2014, p. 939).

4.3.1 O adoecimento dos trabalhadores de instituições financeiras

O perfil epidemiológico verificado na categoria bancária, com uma prevalência aumentada de agravos musculoesqueléticos e transtornos mentais, poderia ser interpretado como fruto da opção dessa população de adotar um “estilo de vida” não-saudável. Essa forma de concepção da realidade faz parte de uma concepção filosófica positivista. Nesse caso, “ao considerar a doença como motivada, reduz a análise da medicina ao nível individual, psicológico e, portanto, a prática médica é percebida como orientada para o controle destes desvios individuais” (GARCÍA, 1989, p. 76).

Um dos modelos que mais se desenvolveu nessa linha é o “modelo do estresse”. Nesse modelo, os “estressores” coletivos ou sociais são vistos de uma forma naturalizada, como inevitáveis, e levam a uma única resposta possível: o aumento das resistências dos sujeitos nas suas capacidades de absorção e reação a esses estressores, como o reforço da autoestima e a adoção de estratégia de *coping behaviour*[2]. Essas atitudes, constituídas de recursos pessoais de cada indivíduo, estão centradas na adoção voluntária de um estilo de vida saudável, e desconsideram os “determinantes econômicos da pobreza e privação e as raízes políticas das iniquidades sociais.” (ALMEIDA-FILHO, 2004).

Por outro lado, os autores materialistas apresentam uma concepção da realidade totalmente diversa, pois entendem que o modo de vida das pessoas não está determinado apenas pela vontade dos indivíduos, mas depende, fundamentalmente, das condições materiais de sua produção:

---

[2] *Coping behaviour*, também traduzido por comportamento de enfrentamento, resiliência ou simplesmente coping. Pode ser descrito como o “conjunto das estratégias utilizadas pelas pessoas para adaptarem-se a circunstâncias adversas ou estressantes” (ANTONIAZZI; DELL’AGLIO; BANDEIRA, 1998)

> O modo pelo qual os homens produzem seus meios de vida depende, antes de tudo, da própria constituição dos meios de vida já encontrados e que eles têm de reproduzir. Esse modo de produção não deve ser considerado meramente sob o aspecto de ser a reprodução da existência física dos indivíduos. Ele é, muito mais, uma forma determinada de sua atividade, uma forma determinada de exteriorizar sua vida, um determinado *modo de vida* desses indivíduos. Tal como os indivíduos exteriorizam sua vida, assim são eles. O que eles são coincide, pois, com sua produção, tanto com o que produzem como também com o modo como produzem. O que os indivíduos são, portanto, depende das condições materiais de sua produção. (MARX; ENGELS, 2007, p. 87)

4.4 TRABALHO E SAÚDE: O CAMINHO ENTRE A MEDICINA DO TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR

Ao contrário das abordagens positivistas, as abordagens materialistas apresentam uma visão voltada para a compreensão da determinação social da saúde: as condições materiais de vida vão indicar as possibilidades de como os indivíduos viverão, influenciados pelo seu modo de vida. Já a visão idealista restringe a noção de determinação da saúde, deslocando a possibilidade da construção da saúde geralmente ao nível restrito dos indivíduos, como se cada ser fosse completamente livre para realizar suas escolhas, independente de sua condição material de vida e de sua inserção na sociedade, em dado período histórico.

Na sociedade contemporânea, as abordagens e práticas da Medicina do trabalho e da Saúde Ocupacional são hegemônicas no campo saúde e trabalho (LACAZ, 1996). Essas abordagens, por possuírem uma perspectiva positivista, formulam articulações entre causa e efeito de forma simplificada, sem considerar a complexidade das várias dimensões do processo de trabalho (MINAYO GOMEZ; LACAZ, 2005).

4.4.1 Medicina do trabalho: origens de uma prática de saúde no trabalho

As primeiras experiências em assistência da saúde dos trabalhadores nascem da necessidade dos empresários de manter seus funcionários trabalhando continuamente, sem interrupções. Assim, os acidentes de trabalho e as doenças se

constituem como um problema, pois causam transtornos na produção, com afastamentos, faltas ao trabalho, indenizações e aposentadorias precoces (MENDES e DIAS, 1991). A figura do médico, naquele momento, surge como uma solução, sendo o cuidado da saúde dos assalariados repassada a esse profissional da saúde. Cabe ao médico do trabalho, portanto, a seleção dos trabalhadores mais aptos, mais resistentes, para as diversas situações de trabalho. Adapta-se o trabalhador aos postos de trabalho, considerando as características particulares de cada trabalhador. Nos casos onde há o adoecimento ou acidentes de trabalho, o médico é o responsável pelo tratamento do trabalhador, reintegrando-o ao processo produtivo o mais brevemente possível.

Merece destaque o fato de que a Medicina do Trabalho não se dedica a verificar as condições de trabalho, pois está preocupada na adaptação e adequação do trabalhador ao trabalho e não o contrário. Não considera, portanto, a atuação no ambiente e nas condições de trabalho.

Tal modelo de atenção à saúde dos trabalhadores se mostrou claramente deficiente, já que os acidentes e adoecimentos continuavam ocorrendo, mantendo insatisfação de patrões e empregados. Segundo Mendes e Dias (1991), surge então um novo movimento, que se constituiu na Saúde Ocupacional.

4.4.2 Saúde Ocupacional: uma resposta à ineficiência da Medicina do Trabalho

Como a simples atuação na adaptação dos trabalhadores ao trabalho não culminou com a redução de doenças, acidentes, faltas e afastamentos, surge uma nova proposta de atuação: a intervenção no meio ambiente de trabalho.

Máquinas perigosas, níveis elevados de pressão sonora, temperaturas altas, substâncias químicas tóxicas (gases, poeiras, névoas, fumos metálicos, etc.), dentre diversos outros “riscos” no ambiente de trabalho, foram objetos de estudo da Saúde Ocupacional. O objeto de ação passa a ser o ambiente de trabalho, medindo, eliminando, reduzindo, controlando as situações de risco à saúde (Mendes e Dias, 1991).

A estratégia da Saúde Ocupacional é adotar o conhecimento multiprofissional, reunindo profissionais de diversas áreas, como engenharia, medicina, fisioterapia, ergonomia, psicologia, dentre outros.

O conceito ecológico de saúde é adotado, sendo que a saúde é entendida como o equilíbrio entre agente, o hospedeiro e o meio ambiente. Procura-se manter o equilíbrio entre o trabalhador e o meio, protegendo-o dos vários fatores nocivos à sua saúde existentes nesse meio ambiente de trabalho. Como o meio ambiente de trabalho é “naturalizado”, com seus diversos riscos e perigos à saúde, de certa forma mantém-se a mesma linha da Medicina do Trabalho, cujo objetivo é adaptar o trabalhador ao processo de trabalho, de forma à obtenção da máxima lucratividade.

A Saúde Ocupacional adota, limites de exposição aos riscos onde haveria proteção à saúde, chamados também de limites de tolerância. Segundo Vasconcelos (1995), tais limites foram estabelecidos sem que houvesse bases científicas suficientes para garantir uma exposição segura aos riscos e perigos, atendendo mais aos interesses dos empregadores, em maximizar seus lucros, do que realmente proteger a saúde dos trabalhadores. Assim, adotados esses limites de exposição “seguros”, fica também estabelecido um parâmetro legal aceitável. Agora, quando as atividades ocorrem dentro dos limites legalmente toleráveis, dificulta-se o reconhecimento de agravos relacionados ao trabalho. A exposição aos riscos fica também naturalizada, autorizada, chancelada, desde que dentro dos parâmetros estabelecidos pelas normas. Dessa forma, apesar de ter se constituído um avanço, com suas medidas de controle e redução de exposição aos riscos, a Saúde Ocupacional cria limites “aceitáveis”, mesmo em casos onde há exposição a riscos graves como para substâncias cancerígenas como o benzeno e o amianto.

4.4.3 Saúde do Trabalhador: a proposta de superação dos limites da medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional

O movimento de luta dos trabalhadores pelo respeito aos direitos humanos, pelo trabalho digno, pela remuneração digna, pelo meio ambiente de trabalho equilibrado, pelo direito à vida e à saúde, culmina com o enfrentamento dos limites da Saúde Ocupacional e da Medicina do Trabalho. Esses movimentos se intensificaram no ano de 1968, quando em diversas partes do mundo a população se manifesta contra a ordem capitalista, destacando-se aquelas ocorridas na Alemanha, Estados

Unidos da América, Espanha, Grã-Bretanha, Japão e França (RAMOS FILHO, 2012, p. 251).

Assim, nasce a Saúde do Trabalhador, uma maneira de pensar as relações entre saúde e trabalho a partir dos próprios trabalhadores (NARDI, 1999). Esse movimento teve suas origens na Itália, quando a classe trabalhadora conquistou, através de legislação específica[3], o direito de vigilância de sua própria saúde, antes delegada ao Estado (MENDES e DIAS, 1991). Também faziam parte dessas conquistas a não monetização dos riscos, a realização de estudos independentes acerca dos riscos ocupacionais por parte dos trabalhadores, o direito à informação (sobre os riscos ocupacionais, medidas de controle, resultados de avaliações ambientais e de exames médicos), direto à recusa do trabalho em condições de risco grave à saúde e à vida, participação na escolhas das tecnologias a serem utilizadas nos processos de trabalho, direito à participação na tomada de decisões em casos de mudanças organizacionais importantes, direito à escolha dos profissionais de saúde que atuam nos serviços das empresas (MENDES e DIAS, 1991).

No Brasil, a Saúde do Trabalhador está presente no Sistema Único de Saúde (SUS), onde o Estado é responsável pelas ações de saúde dos trabalhadores, que têm direito à saúde, que constitui um direito fundamental (BRASIL, 1990).

No SUS, a criação de espaços de defesa da saúde dos trabalhadores favorece o aumento da visibilidade do grande número de acidentes, mortes e agravos relacionados ao trabalho. Assim, para Vasconcelos e Pignati (2006), a Saúde do Trabalhador se constitui como um espaço de defesa dos interesses da classe trabalhadora, enquanto a Medicina do Trabalho e a Saúde Ocupacional atenderiam aos interesses da classe capitalista.

Pode-se afirmar que a Medicina do Trabalho e a Saúde Ocupacional contribuíram e contribuem para a proteção da saúde dos trabalhadores, mas também, de forma contraditória, contribuem para a manutenção de condições de trabalho prejudiciais à saúde dos mesmos.

Por outro lado, a Saúde do Trabalhador tem como o seu objeto de ação o próprio processo de trabalho. Processo este que constitui, ao mesmo tempo, espaço

---

[3] A Lei nº 300, de 20 de Maio de 1970, também conhecida como Estatudo do Trabalhadores, foi uma conquista dos trabalhadores italianos, que atendeu a diversas demandas da classe trabalhadora na época.

de produção de valores de uso estruturantes da condição de humanidade e de extração de mais-valia, por meio da exploração máxima dos trabalhadores. É um espaço, portanto, de combate ao trabalho alienado sendo, potencialmente, um local de busca de emancipação para o trabalhador.

5 METODOLOGIA DE PESQUISA

5.1 TIPO DE ESTUDO

Trata-se de um estudo exploratório, que se propõe a realizar uma abordagem qualitativa da questão da saúde dos trabalhadores bancários, a partir de coleta em banco de dados do Ministério Público do Trabalho no Paraná.

O referencial teórico utilizado foi o do campo da saúde do trabalhador, que se constitui por um campo de práticas e conhecimentos que possui enfoque teórico metodológico proveniente da Saúde Coletiva.

Esse referencial busca conhecer e intervir nas relações entre trabalho e processo saúde-doença, propondo a superação dos conhecimentos e práticas da chamada Saúde Ocupacional. As origens desse saber estão na discussão acerca da determinação social do processo saúde-doença, abordando a promoção da saúde, assim como o sofrimento, o adoecimento e o morrer das classes e grupos sociais inseridos em processos produtivos (LACAZ, 2007).

Segundo Minayo (2014, p. 28), o campo da saúde é marcado pela complexidade dos objetos de estudo, sendo que a área biomédica não pode prescindir da problemática social. Os estudos nessa área podem lançar mão de métodos quantitativos e qualitativos. De grande valia, os estudos qualitativos se aplicam no estudo da história, das representações, percepções, relações, crenças e opiniões que os humanos fazem de si mesmos, de como vivem, de como pensam e sentem.

Estudos qualitativos permitem desvelar, em grupos particulares, processos sociais que ainda são pouco conhecidos, permitindo a construção de novas abordagens e da criação de conceitos e categorias durante o processo de investigação (MINAYO, 2014, p. 57).

Como o objeto a ser estudado é a forma de organização do trabalho dos bancários segundo o olhar dos próprios trabalhadores, através de análise de banco de dados secundário, além da verificação dessas formas de organização do trabalho e o impacto em sua saúde, pela revisão de literatura, optou-se pela abordagem qualitativa.

Para Sato (1996. p. 492), “a construção do conhecimento do trabalhador está vinculada à vivência imediata nas situações de trabalho, às relações interpessoais

dinamizadas pelo grupo e ao contexto social". Dessa forma, segundo essa autora, nas pesquisas onde se estuda o conhecimento dos trabalhadores, seja através da linguagem verbal ou escrita, o pesquisador deve estar atento ao contexto no qual esse conhecimento se constrói, assim como qual realidade pretende-se atribuir significado. É a partir da "natureza e formas das quais o conhecimento dos trabalhadores se dá a conhecer é que se elegem as técnicas de coleta de dados" (SATO, 1996, p. 493). Optou-se, portanto, pela utilização do método conhecido como estudo de casos.

De acordo com Tobar e Yalour (2001, p. 75), o estudo de casos se constitui um tipo de pesquisa qualitativa que se dedica a poucas unidades de análise, sendo que sua riqueza não está na quantidade de análise, mas na profundidade da pesquisa.

Yin (2001, p. 21) considera que "o estudo de caso contribui, de forma inigualável, para a compreensão que temos dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos". Para responder perguntas do tipo "como?" e "por que?", que são mais explanatórias, os estudos de casos se mostram instrumentos adequados (YIN, 2001, p. 26).

Segundo Yin (2001, p. 32), um estudo de caso se constitui como uma pesquisa empírica que "investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos". O autor entende que um projeto de pesquisa se constitui de um plano de ação que leva de um lugar a outro, sendo que, para percorrer esse trajeto, devemos passar por certas etapas, que incluem a coleta de dados, análise e interpretação dos resultados obtidos. O estudo de caso, enquanto projeto de pesquisa, compreende os seguintes componentes: as questões de um estudo, suas proposições, a unidade de análise, a lógica que une os dados obtidos às proposições e os critérios utilizados para interpretações das descobertas (Yin, 2001, p. 48-49).

Uma das aplicações do estudo de caso, segundo Yin (2001, p. 34), é "explicar os vínculos causais em intervenções da vida real que são complexas demais para as estratégias experimentais ou aquelas utilizadas em levantamentos". Assim, "Estabelecer o como e o porquê de uma complexa situação humana é um exemplo clássico do uso de estudo de caso" (YIN, 2001, p. 35).

Para Yin (2001, p. 44), é importante que haja clara definição de caso e da unidade de análise (as pessoas que devem ser incluídas e as que não fazem parte dele).

No estudo de caso, há necessidade de que se adote uma teoria preliminar relacionada ao tópico estudado, ou seja, a exploração de um referencial teórico antecede à coleta de dados (YIN, 2001, p. 49).

Assim, optou-se pelo desenho de um estudo qualitativo, através do método estudo de casos.

Ao final do estudo, foram consideradas cinco unidades de caso, que correspondiam a cinco diferentes instituições financeiras (bancos comerciais), de natureza pública ou privada. Esses cinco diferentes bancos estavam divididos em 15 agências bancárias, situados na capital e no interior do estado do Paraná.

Os bancos, apesar de terem suas diferenças, apresentam grande similaridade na organização de seu trabalho, além de seguirem regras e normativas (provenientes do Banco Central, principalmente) que uniformizam grande parte de suas práticas de trabalho.

As falas dos bancários, conforme o banco de dados analisado nessa pesquisa, serão objeto de análise. Para decifrar a comunicação, que se constitui de um transporte de significações de um emissor para um receptor, serão consideradas técnicas de análise de conteúdo (BARDIN, 1977, p. 23).

5.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS

O estudo foi realizado junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT) no Paraná, instituição pública federal presente em todo território nacional, que faz parte do Ministério Público da União (MPU).

Para esse estudo, foi acessado o banco de dados do MPT, denominado “MPTdigital”. Foram estabelecidos critérios de inclusão daqueles procedimentos que apresentassem dados sobre os aspectos do modo de vida dos bancários relacionados ao seu trabalho. Os procedimentos selecionados foram aqueles onde o empregador envolvido pertence ao ramo econômico INICIATIVA PRIVADA - SERVIÇOS BANCOS, CRÉDITOS E SEGUROS.

Durante as investigações conduzidas pelo MPT, é comum que apareçam denúncias de condições de trabalho inadequadas, assim como denúncias de irregularidades no trabalho. Aqueles procedimentos onde se verificou relato de

trabalhadores bancários (em forma de denúncias ou testemunhos) referentes às condições de trabalho foram selecionados para análise. Os dados obtidos foram sistematizados, segundo as seis categorias de análise identificadas a partir dos dados obtidos na pesquisa, que foram as seguintes: intensificação do trabalho por imposição de metas de produtividade, insegurança no trabalho - ameaças de desemprego e de prejuízos na carreira profissional, intensificação do trabalho por adoção de remuneração variável, ambiguidade de papéis e sofrimento ético, maior exploração do trabalho por extrapolação de jornada sem remuneração correspondente, gestão do trabalho por estresse - violência psíquica e assédio moral.

Após, procedeu-se a análise dos dados e as considerações, utilizando-se o referencial teórico proposto e a revisão da literatura.

5.3 ASPECTOS ÉTICOS

A pesquisa foi previamente aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisas Envolvendo Seres Humanos do Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, de acordo com a Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde,

O parecer número 1.380.573 de 23/12/2015, do Comitê de Ética em Pesquisas Envolvendo Seres Humanos do Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, referente a essa pesquisa, encontra-se no Anexo I.

Por tratar-se de coleta de dados em banco de dados secundário, houve dispensa de elaboração de termo de consentimento livre e esclarecido.

5.4 SOBRE O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E O SISTEMA DE INFORMAÇÃO

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é uma instituição pública federal brasileira. Seu início se confunde com a criação da Justiça do Trabalho, quando de sua criação em 1923, além do Conselho Nacional do Trabalho (CNT). Nessa ocasião, foram designados os primeiros procuradores, que emitiam pareceres nos processos que tramitavam no CNT. A Justiça do Trabalho ficou formalmente estabelecida na

Constituição brasileira de 1934, ainda que como órgão administrativo. Desde então, além do CNT, foram criadas várias instituições para atuação junto à justiça trabalhista, que se constituíram como o embrião do que hoje é o MPT. Somente com a Constituição de 1946 é que a Justiça do Trabalho passa a integrar o poder judiciário. Em 1951 foi criado O Ministério Público da União (MPU), que integrava o Ministério Público Militar, o Ministério Público Federal, Ministério Público Eleitoral e o MPT, que ainda se mantinha independente (SAAD, 1988).

Apenas com a Constituição Federal de 1988 é que o Ministério Público ganhou a configuração atual, com independência institucional, passando a ser um órgão constitucional extra-poderes. Sua função é a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. O MPT atua diretamente junto à Justiça do Trabalho e goza de autonomia funcional, administrativa e financeira.

Para efetivação de seus atos junto à sociedade, o MPT precisa organizar suas ações, necessitando de um meio de compilar as informações necessárias para sua atuação. Inicialmente, as denúncias, investigações, manifestações eram organizadas em meio físico, formando volumes de papel que eram manuseados pelas partes envolvidas, tanto do Ministério Públicos quanto de investigados (empregadores) e os trabalhadores e suas representações (sindicatos).

Com o avanço da informatização dos sistemas do poder público, iniciou-se a adoção de sistemas informatizados para tramitar as informações nos procedimentos. Esses sistemas sofreram evoluções e melhorias, sendo que, na atualidade, é denominado MPTdigital.

O sistema MPTdigital tem a função de organizar, sistematizar e promover as ações administrativas do Ministério Público do Trabalho (MPT). Existe exclusivamente na forma de sistema informatizado e é gerido e desenvolvido por servidores públicos da própria instituição e está presente em todas as regiões do país. Assim, todos os documentos que serão analisados nos procedimentos devem ser digitalizados previamente e posteriormente inseridos nesse sistema, através do sistema global de redes de computadores (internet).

O sistema MPTdigital se propõe a receber todos os procedimentos que ocorrem na instituição. O sistema informatizado recebe as informações e documentos referentes aos procedimentos próprios do Ministério Público do Trabalho, para dar suporte às ações da instituição. Os procedimentos são denominados Procedimentos

Preparatórios (PP), Procedimentos Promocionais (PROMO), Procedimentos Administrativos Jurídicos (PAJ) e Inquéritos Civis Públicos (IC).

Atualmente, todos esses procedimentos encontram-se digitalizados e inseridos no MPTdigital. O sistema informatizado teve seu início em 2010 e, nessa época, foi inserida a maioria dos procedimentos. Os posteriores a essa data já mantiveram tramitação em formas digital e física sendo que, a partir de 12/12/2015, todos os novos procedimentos foram iniciados exclusivamente na forma digital.

5.5 METODOLOGIA DE PESQUISA NO BANCO DE DADOS MPTDIGITAL - PROCEDIMENTOS DO MPT QUE INVESTIGAM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

O MPTdigital teve, até a data de 03/03/2016, 79.937 registros de procedimentos do Ministério Público do Trabalho. O sistema exige classificação dos procedimentos por temas. Esses temas são pré-estabelecidos e constituem o temário do MPTdigital em documento Manual de Aplicação do MPTdigital (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2011), de acordo com o anexo Temário Unificado do Ministério Público do Trabalho Resolução Administrativa N 76/2008. São nove áreas temáticas, sendo que cada área é subdividida em até mais dois níveis.

Os grandes grupos podem ser pesquisados de forma agrupada, bastando escolher a opção agrupar temário. Constituem os grandes grupos do temário as seguintes áreas temáticas:

1. Meio Ambiente de Trabalho,
2. Trabalho análogo ao de escravo, tráfico de trabalhadores e trabalho indígena,
3. Fraudes trabalhistas,
4. Trabalho na administração pública,
5. Trabalho portuário e aquaviário,
6. Igualdade de oportunidades e discriminação nas relações de trabalho,
7. Exploração do trabalho da criança e do adolescente,
8. Liberdade e organização sindical.

9. Temas gerais.

Conforme disposto no anexo 2, podemos verificar todos os grupos e subgrupos que compõem o temário adotado para classificação dos procedimentos do MPT, com suas nove áreas temáticas.

Considerando o objeto de estudo desta pesquisa, elegeu-se para busca, a área temática 1 - Meio Ambiente de Trabalho, utilizando-se a opção agrupar temário. Assim todos os subgrupos foram contemplados na busca. Nesse grupo foram verificados procedimentos que tratavam de temas diversos, como emissão de comunicação de acidente de trabalho, doença ocupacional ou profissional, saúde mental no trabalho, ergonomia, programa de controle médico ocupacional, acidentes de trabalho, emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho ao INSS, programas médicos de saúde da população trabalhadora, dentre outros assuntos, conforme quadro 1:

QUADRO 1 – TEMÁRIO UNIFICADO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ÁREA TEMÁTICA 1 – MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SEUS SUBTEMAS, ELEITOS PARA PESQUISA EM BANCO DE DADOS MPTDIGIAL.

ÁREA TEMÁTICA 1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
1.1. CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
Acidente de Trabalho Típico ou por Equiparação, Atividades e Operações Insalubres, Atividades e Operações Penosas, Atividades e Operações Perigosas, CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho, Doença Ocupacional ou Profissional, EPI e EPC - Equipamentos de Proteção Individual ou Coletiva, Ergonomia, PCA - Programa de Conservação Auditiva, PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, PPR - Programa de Proteção Respiratória, PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, Saúde Mental no Trabalho
1.3. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

FONTE: Anexo da Resolução Administrativa do MPT Nº 76/2008, publicado no Diário Oficial da União, de 25.03.11, págs. 132/133.

Também foram pesquisados os procedimentos na área temática 6 – Igualdade de oportunidade e discriminação nas relações de trabalho. Nesse grupo foram encontrados procedimentos que trataram de Assédio moral e Discriminação a Trabalhadores (subgrupo 6.1) e Intimidade do trabalhador (subgrupo 6.3). São incluídos nesse grupo os casos de assédio moral, assim como diversas situações de discriminação no trabalho, de natureza diversa (por idade, por gênero, por raça, cor ou etnia, por orientação política, por idade). Também estão consideradas situações onde o tema tratado é a violação da intimidade do trabalhador. Essas situações ocorrem em casos de assédio sexual, monitoramentos através de gravações de voz ou monitoramento por vídeo, violação de correspondência, prática de revista íntima nos trabalhadores, dentre outras situações. Os temas e subtemas estão sistematizados no quadro 2:

QUADRO 2 – TEMÁRIO UNIFICADO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ÁREA TEMÁTICA 6 – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, E SEUS SUBTEMAS ELEITOS PARA PESQUISA EM BANCO DE DADOS MPTDIGIAL.

ÁREA TEMÁTICA 6. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
6.1. ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
Assédio Moral, Motivos de Discriminação, Deficiência ou Reabilitação, Doença congênita ou adquirida, Estado Civil ou Situação Familiar, Exercício Regular de um Direito, inclusive de Ação ou de Denúncia, Gênero, Idade, Orientação Política, Religiosa ou Filosófica, Orientação Sexual, Origem, Raça, Cor ou Etnia, Padrão Estético, Outros Motivos de Discriminação (campo de especificação obrigatória), Formas de Discriminação, Exigência de Certidões para Acesso ou Manutenção do Emprego, Exigência de Exames Médicos ou Genéticos, Informação Desabonadora, Lista Discriminatória, Veiculação de Anúncios Discriminatórios, Outras Formas de Discriminação
6.3. INTIMIDADE DO TRABALHADOR
Assédio sexual, Monitoramento da Imagem, da Voz, de Transmissão Eletrônica de Dados e de Correspondência, Revista Íntima ou em Pertences do Trabalhador, Solicitação ou Intermediação de Dados da Vida Pessoal, Outras Matérias Afins

FONTE: Anexo da Resolução Administrativa do MPT Nº 76/2008, publicado no Diário Oficial da União, de 25.03.11, págs. 132/133.

Por fim, foram considerados também aqueles procedimentos que trataram da área temática 9 – temas gerais, sendo considerado o subgrupo abusos decorrentes do poder hierárquico dos empregados (subgrupo 9.1), conforme sistematizado em quadro 3:

QUADRO 3 – TEMÁRIO UNIFICADO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ÁREA TEMÁTICA 9 – ABUSOS DECORRENTES DO PODER HIERÁRQUICO DO EMPREGADOR, ELEITO PARA PESQUISA EM BANCO DE DADOS MPTDIGIAL.

ÁREA TEMÁTICA 9. TEMAS GERAIS
9.1. ABUSOS DECORRENTES DO PODER HIERÁRQUICO DO EMPREGADOR (campo de especificação obrigatória)

FONTE: Anexo da Resolução Administrativa do MPT Nº 76/2008, publicado no Diário Oficial da União, de 25.03.11, págs. 132/133.

Dos 79.937 registros de procedimentos do Ministério Público do Trabalho verificados no sistema MPTdigital, até a data de 03/03/2016, foram selecionados aqueles que tratavam de SERVIÇOS BANCÁRIOS, CRÉDITOS E SEGUROS, encontrando-se 205 procedimentos. A maioria dos procedimentos era referentes à

área temática 1 (meio ambiente de trabalho), com 144 ocorrências. A área temática 6 (igualdade de oportunidades e discriminação nas relações de trabalho) foi encontrada em 56 procedimentos e outros 5 tratavam da área temática 9 (temas gerais). A distribuição dos procedimentos encontrados na pesquisa segundo área temática está sistematizada na tabela 2:

TABELA 2 – DISTIBUIÇÃO DE PROCEDIMENTOS DE ACORDO COM TEMÁRIO DO MPT, ENCONTRADOS EM PESQUISA NO SISTEMA MPTDIGITAL, PARA O ESTADO DO PARANÁ, ATÉ A DATA DE 03/03/2016, QUE ENVOLVIAM EMPRESAS DO RAMO DE SERVIÇOS BANCÁRIOS, CRÉDITOS E SEGUROS.

ÁREAS TEMÁTICAS SEGUNDO TEMÁRIO UNIFICADO DO MINISTÉRIO PÚBICO DO TRABALHO		NÚMERO DE PROCEDIMENTOS ENCONTRADOS
ÁREA TEMÁTICA 1	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO (TEMÁRIO AGRUPADO)	144
ÁREA TEMÁTICA 6	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	56
ÁREA TEMÁTICA 9	TEMAS GERAIS	5
TOTAL DE PROCEDIMENTOS ENCONTRADOS NA PESQUISA		**205**

FONTE: o autor (2017).

As instituições bancárias envolvidas nos procedimentos pesquisados foram diversas, compreendendo bancos públicos nacionais e bancos privados nacionais e internacionais.

A análise detalhada de cada um desses procedimentos permitiu verificar aqueles que continham elementos que permitiam inclusão na pesquisa, ou seja, aqueles que continham relato de trabalhadores bancários (em forma de denúncias ou testemunhos) referentes às suas condições de trabalho.

É importante ressaltar que os relatos foram apresentados durante audiências de oitiva de testemunhas (nesse caso, os bancários). Esses processos de arguição foram conduzidos por diferentes procuradores do trabalho, em cada um dos procedimentos estudados. Cada procurador do trabalho, ao realizar suas investigações, apresenta sua abordagem particular, diferente de outros procuradores do trabalho. O registro dos testemunhos também é feito por diversos profissionais diferentes, que interpretam a fala da testemunha (bancário), realizando o registro, ou digitam diretamente o texto proposto pelo procurador do trabalho responsável pela arguição. Após a preparação do texto, os trabalhadores verificam o conteúdo do

testemunho, propondo modificações ou simplesmente concordando com o texto e assinando o documento.

Foram selecionados, então, 15 procedimentos que atendiam ao critério de inclusão na pesquisa. Dos procedimentos selecionados, três correspondiam a procedimentos em cidades do interior do estado do Paraná, sendo os outros 12 de responsabilidade da sede do MPT em Curitiba.

Quanto às instituições bancárias, foram encontrados cinco diferentes bancos. Apenas 2 procedimentos tratavam de banco público nacional. Do restante, 7 correspondiam a bancos privados de origem nacional e 3 eram bancos privados de origem estrangeira. A relação dos procedimentos selecionados e suas características estão na, tabela 3:

TABELA 3 – RELAÇÃO DE PROCEDIMENTOS SELECIONADOS PARA O ESTUDO SEGUNDO O TIPO DE INSTITUIÇÃO E O LOCAL DE ATUAÇÃO DO MPT NO ESTADO DO PARANÁ.

NÚMERO	TIPO DE INSTITUIÇÃO BANCÁRIA	LOCAL DE ATUAÇÃO DO MPT
1	Instituição Privada e de origem nacional	Interior do Estado
2	Instituição Pública e de origem nacional	Interior do Estado
3	Instituição Privada de origem nacional	Interior do Estado
4	Instituição Privada de origem nacional	Sede do Estado - Curitiba
5	Instituição Privada de origem estrangeira	Sede do Estado - Curitiba
6	Instituição Privada de origem estrangeira	Sede do Estado - Curitiba
7	Instituição Privada de origem nacional	Sede do Estado - Curitiba
8	Instituição Privada de origem nacional	Sede do Estado - Curitiba
9	Instituição Privada de origem estrangeira	Sede do Estado - Curitiba
10	Instituição Privada de origem nacional	Sede do Estado - Curitiba
11	Instituição Pública e de origem nacional	Sede do Estado - Curitiba
12	Instituição Privada de origem nacional	Sede do Estado - Curitiba
13	Instituição Privada de origem estrangeira	Sede do Estado - Curitiba
14	Instituição Privada de origem estrangeira	Sede do Estado - Curitiba
15	Instituição Privada de origem estrangeira	Sede do Estado - Curitiba

FONTE: o autor (2017).

Dentre os 15 procedimentos selecionados, foram considerados os depoimentos de 19 trabalhadores bancários. Para preservação de suas identidades, foram codificados em números, de 1 a 19, além de suas funções e instituição bancária para a qual laboravam. Suas funções foram codificadas em função de gerente (quando exercendo atividade de gerência, como gerente de contas de pessoa física ou pessoa jurídica, por exemplo), caixa ou sem informação de função (quando não houve identificação no procedimento).

Também objetivando preservar as identidades dos trabalhadores, as cinco instituições bancarias foram codificadas em letras, de A até E.

Os dados obtidos foram sistematizados, tendo sido divididos conforme categorias empíricas estabelecidas durante o estudo, para posterior análise, como poderá ser verificado na apresentação dos resultados.

6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E ADOECIMENTO DOS BANCÁRIOS

6.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NOS BANCOS E ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES

Por um lado, as instituições bancárias têm passado, nas últimas décadas, por marcantes transformações nos seus processos de trabalho. Essas mudanças têm sido caracterizadas pela intensificação e racionalização de procedimentos, possibilitados, em especial, pela mecanização e informatização, guardando relação com o aumento do adoecimento dos bancários (BORGES, 2010). Esse autor verificou um perfil particular de adoecimento desse grupo de trabalhadores. Os agravos musculoesqueléticos (Lesões por Esforços Repetitivos – LER/ Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho - DORT) e os transtornos mentais estão entre os mais prevalentes nessa população trabalhadora.

Para verificação do conhecimento científico atualizado acerca das relações entre as condições do trabalho bancário e a identificação dos processos determinantes do adoecimento nesse grupo de trabalhadores, propõe-se a realização de revisão de literatura.

6.2 REVISÃO DE LITERATURA

Realizou-se uma revisão bibliográfica sobre a produção científica nacional e internacional acerca das relações entre o trabalho nos bancos e a saúde dos trabalhadores bancários.

A busca dos estudos aconteceu nas bases de dados da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS). Foram consideradas as publicações em línguas portuguesa, inglesa e espanhola, no período de 10 anos, entre 2006 e 2016. Os termos pesquisados foram “bank workers” e “bank employees”. A pesquisa associou os termos escolhidos com os descritores "environmental health”, “antidepressive agents”, “occupational diseases”, “stress, psychological”, “depressive disorder”, “burnout, professional”, “cumulative trauma disorders” e com os termos livres “occupational stress”, “stress”, "psychological distress" e "psychosocial work environment".

Realizou-se a análise das produções científicas encontradas em forma de artigos originais, teses e dissertações, considerando-se a seguinte questão norteadora: quais as relações encontradas pelas produções científicas latino-americanas nos últimos 10 anos entre o trabalho bancário e a saúde dos trabalhadores?

Foram considerados critérios de inclusão: 1) Estudos realizados na língua portuguesa, inglesa ou espanhola; 2) Estudos publicados entre janeiro de 2006 a dezembro de 2016; 3) Estudos que abordassem a temática do adoecimento relacionado ao trabalho no setor bancário.

A análise foi feita baseada na revisão da literatura selecionada, com reflexões dos autores.

6.3 PUBLICAÇÕES SOBRE O TEMA ADOECIMENTO DO TRABALHADOR BANCÁRIO

Ao utilizar a metodologia proposta foram encontrados, inicialmente, 62 trabalhos. As bases de dados consultadas foram a LILACS (23 estudos), MEDLINE (27 estudos), Index Psicologia (8 periódicos e 2 dissertações), IBECS (2 estudos) e BDENF (1 artigo).

Após uma análise inicial, com a leitura dos 62 estudos previamente selecionados, restaram 40 artigos e 2 dissertações que tratam especificamente da saúde e sua relação com o trabalho do bancário.

Observou-se uma predominância de publicações nacionais sobre o tema. Dessas 42 publicações selecionadas, 31 foram publicadas em periódicos brasileiros, além de duas dissertações, e apenas 9 em periódicos internacionais, evidenciando uma produção nacional importante nessa área.

6.4 O TRABALHO BANCÁRIO E SUA INFLUÊNCIA NO PROCESSO SAÚDE-DOENÇA

Silva, Pinheiro e Sakurai (2007) indicam que as transformações que ocorreram no capitalismo recente no Brasil, relacionadas à agenda neoliberal, consistiram em uma reestruturação produtiva, levando à desregulamentação do mundo do trabalho. Os autores verificam que a intensa reestruturação do trabalho no setor financeiro internacional e nos sistemas bancários nacionais, levaram a “formações produtivas que agravam e aperfeiçoam a exploração capitalista do trabalho”.(p. 2950) Os autores concluem que “os bancários vivem de modo singular a instabilidade do emprego e a intensificação do trabalho.” (p. 2950) O uso intensivo de tecnologias de automação bancária e as novas formas de gestão do trabalho são apontadas como os aspectos mais marcantes dessa reestruturação, que levaram à adoção de “práticas gerenciais de controle e intensificação do trabalho” (p. 2955). Em outro estudo, esses mesmos autores apontam que há relação direta entre a organização do trabalho e as morbidades prevalentes em um banco pesquisado (distúrbios mentais e comportamentais), pois os agravos mais prevalentes estavam ligados à forma com que o trabalho se organizava (SILVA, PINHEIRO & SAKURAI, 2008). Verificaram, também, que a incidência de agravos musculoesqueléticos reduziu, enquanto o número de transtornos mentais aumentou, o que sugere uma mudança no perfil epidemiológico dessa categoria, causado pelas modificações do trabalho no setor.

Tolfo e Piccinini (2007) entendem que a globalização dos mercados, o aumento da competitividade entre empresas, a reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas e sócio-organizacionais e a flexibilização das relações de trabalho são fenômenos contemporâneos que afetam o mundo do trabalho de maneira a gerar impactos negativos na saúde dos trabalhadores.

Segundo Picheth e Ichikawa (2015), as pesquisas sobre os bancários incluem essa profissão entre as “profissões mais estressantes”. Os autores relacionam esse fato a mudanças geradas no trabalho e em seu contexto. A presença de alta cobrança, alta demanda e metas de produtividade extremamente elevadas, pressão por produção, controle estrito sobre os tempos de trabalho e altos níveis de estresse, são apontados como relacionados ao sofrimento e adoecimento físico e mental nessa população de trabalhadores.

Martinez e Júnior (2012) consideram que as mudanças organizacionais mais recentes no setor bancário são responsáveis pela intensificação da exploração humana e pela deterioração das condições de vida e saúde dos trabalhadores. Observam que a adoção de estratégias de enfrentamento do adoecimento nessa

categoria, como a ginástica laboral para prevenção de distúrbios musculoesqueléticos, é insuficiente para transformação das condições de trabalho, já que a degradação da vida dos bancários seria devida ao modo de produção e exploração capitalista. Os autores apontam que essas práticas de prevenção de adoecimento, como a adoção de ginástica laboral, podem servir para mascarar os determinantes da degradação das condições de vida e de saúde dos bancários, podendo, inclusive, colaborar para a intensificação da exploração capitalista. Entendem também que essas práticas servem para reduzir as tensões entre o capital e o trabalho, por despertar nos trabalhadores uma sensação de ‘cuidado’ e ‘proteção’.

Já Petarli et al (2015a) atribuem um impacto direto na saúde dos bancários às mudanças na organização e gestão do trabalho no setor, com demissões em massa, automação, terceirização, reengenharia de negócios com redução de níveis hierárquicos, precarização do trabalho e tarefas multifuncionais. Para os gerentes, por exemplo, foi verificado aumento de encargos e responsabilidades, gerando maior pressão emocional. Um dos problemas detectados foi a adoção de metas, fator importante a ser considerado, pois age como estressor e não como uma variável de satisfação no trabalho:

> Além disso, as estratégias mercadológicas dos bancos impõem a estes trabalhadores, metas geralmente estabelecidas por níveis hierárquicos superiores, e não raramente consideradas inatingíveis, incluindo a necessidade de venda de produtos financeiros, o que aumenta consideravelmente a pressão imposta a estes trabalhadores, que nem sempre, apesar de todas as demandas a serem cumpridas, possuem controle suficiente sobre a forma de execução dos trabalhos. (PETARLI et al., 2015, p. 3931)

Outro achado desse estudo foi o problema das frequentes incorporações de novas tecnologias, que geram dificuldades expressivas aos funcionários mais antigos para se adaptarem a modificações no processo de trabalho. Essa situação indicou que houve prejuízo no desempenho das funções desses trabalhadores, com maior possibilidade de desgaste e adoecimento (PETARLI et al, 2015a).

A automação, a introdução de novas tecnologias e as mudanças na organização do trabalho no setor bancário, segundo Murofuse e Marziale (2001), estaria relacionada ao adoecimento dessa parcela da população trabalhadora.

Para Jacques e Amazarray (2006), o aumento dos casos de sofrimento mental e distúrbios psicológicos relacionados ao trabalho está ligado às transformações no

cenário mundial e suas expressões no mundo do trabalho, como o desemprego, o subemprego, as inovações tecnológicas frequentes, os processos organizacionais internos de reestruturação produtiva e de introdução de novas formas de gestão do trabalho. A consequência seria a precarização do trabalho, a corrosão do caráter[4], o individualismo exacerbado, a diminuição dos espaços de representação dos trabalhadores, a exigência de uma performance baseada na excelência, o estímulo à competitividade entre colegas, ameaça de desemprego, exigências constantes de qualificação. Esse quadro estaria relacionado ao fenômeno do assédio moral. Segundo seu estudo o enxugamento de pessoal no setor bancário levou a uma intensificação do trabalho, flexibilização dos postos de trabalho e a uma exigência de polivalência para os trabalhadores. Outro aspecto importante apontado pelas autoras diz respeito à remuneração variável e à estipulação de metas:

> a introdução da remuneração variável, atrelada à produtividade e ao alcance de metas, também se constitui em um elemento responsável pela intensificação do trabalho e extensão da jornada laboral. Contribui, ainda, para o comprometimento das relações sociais entre colegas, tendo em vista que a remuneração depende da produtividade do grupo de trabalho, gerando controle deste sobre a atividade de cada um e alimentando a competitividade. Destaca-se, também, que as metas comumente são estabelecidas por escalões hierárquicos superiores, de forma autoritária e unilateral, e não raramente são consideradas inatingíveis pelos trabalhadores. (JACQUES e AMAZARRAY, 2006, P. 97)

Santos, Siqueira e Mendes (2011) verificaram degradação das condições de saúde física e mental de bancários. As vivências de sofrimento em relatos desses trabalhadores estariam relacionadas ao que os autores chamaram de circunstâncias estressantes: relacionamentos superficiais no trabalho, excesso ou falta de tarefas, pouco reconhecimento, desqualificações frequentes e chefias autoritárias. Segundo o estudo, o sofrimento relacionado ao trabalho exerce influência importante nos casos de ideação suicida e tentativas de autoextermínio, já que “as pressões, a desqualificação e as imposições feitas ao trabalhador são de tal maneira introjetadas que inviabilizam o confronto do sofrimento, restando a morte como a alternativa que se anuncia como modo radical de denunciar a dor moral contra a opressão” (SANTOS;

---

[4] A expressão “corrosão do caráter” foi cunhada por Richard Sennett, sociólogo estadunidense. Sennett (2012) denomina essa corrosão do carater como um enfraquecimento de valores humanos como compromisso, confiança e lealdade entre as pessoas. O autor relaciona essa corrosão com a fase atual do capitalismo flexivel, onde as modernas formas de flexibilidades das empresas inluenciam negativamente as relações humanas.

SIQUEIRA; MENDES, 2011). Por fim, concluem que as formas de gestão do trabalho bancário estão intimamente relacionadas à degradação do trabalho, podendo abrir caminho para a ocorrência de casos de suicídios:

> As novas formas de gestão do trabalho desestabilizam e desestruturam o coletivo e, com isso, minam o espaço político e democrático do trabalho, a possibilidade de construção de estratégias para transformar a realidade, exigindo cada vez mais dos trabalhadores novas formas de resistência e de mobilização para fazer face a estas condições. Infelizmente, em muitas oportunidades, a luta é vencida pela patologia, sendo o suicídio uma alternativa que se apresenta para erradicar o sofrimento que, aos poucos, se foi tornando insuportável e imbatível diante da fragilidade e vulnerabilidade que a solidão provoca no ser humano. (SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2011, p. 936)

Em outro artigo, os mesmos autores relacionam o sofrimento no trabalho bancário como produto de uma gestão afetiva estabelecida pelo empregado com a empresa. Nesse processo, o trabalhador incorpora elementos do imaginário corporativo como razão de sua existência. O trabalhador, denominado agora "colaborador", é incentivado a disponibilizar-se integralmente aos desejos do empregador, como que para merecer a dádiva de manter-se empregado. Essa relação de servidão pode levar a quadros de perda de identidade e adoecimento. Em muitos casos, o trabalhador desenvolve reações afetivas com seu trabalho de forma que a organização se torna o único núcleo de sua vida. As exigências impostas pelas empresas são de funcionários dedicados, flexíveis e atualizados, que sejam "obcecados pelo sucesso". Os indivíduos devem estar, portanto, inteiramente comprometidos com o projeto institucional. A nova organização do trabalho, que padroniza os comportamentos e as rotinas, que promove a desapropriação do saber, pode acarretar efeitos negativos na saúde física e psíquica dos trabalhadores. Assim, pode haver relação entre o trabalho e quadros de sofrimento, perda de identidade e adoecimento que levem a casos de ideação suicida. (Santos, Siqueira & Mendes, 2011).

Em uma pesquisa com bancários da região norte do Brasil, Soares e Villela (2012) se debruçaram na questão do assédio moral. A análise realizada demostrou que o assédio moral é reconhecido como "uma forma de pressão diretamente relacionada à política de gestão do banco" (p, 211). Essa forma de gerir o trabalho faz, portanto, parte de uma política inserida em um contexto socioeconômico no qual "o capital impõe novas formas de ultrapassar a produção, intensificando o trabalho e

atribuindo-lhe um novo sentido” (p, 211). As práticas provenientes dessa forma de organização e gestão do trabalho levam a situações como pressão, isolamento físico, isolamento psicológico, descuido com as necessidades do outro, humilhação, desrespeito, dominação, agressão, perseguição, ofensa e todo tipo de conduta que afete a existência do indivíduo que trabalha. Assim, as autoras consideram que as práticas derivadas dessa forma de gestão do trabalho têm como objetivo beneficiar as instituições financeiras, que desejam metas, resultados e lucro, com prejuízo para a saúde dos trabalhadores.

Em estudo transversal que considerou 356 bancários de 27 agências bancárias em Porto Alegre, R.S., Scopel, Oliveira e Wehrmeister (2012) concluem que deve ser dada maior atenção à organização do trabalho, às estratégias de gestão e de constituição de objetivos e metas das organizações, pois esses aspectos estão intimamente relacionados com o adoecimento no setor. A investigação de casos suspeitos de LER/DORT na amostra evidenciou que, na atualidade, o cargo exercido no banco não interfere com o desfecho de adoecimento musculoesquelético, ao contrário do passado, onde estudos indicavam as funções de caixa e escriturário com maior incidência desses agravos. Isso pode ser explicado pelo fato de que, após as recentes reestruturações do trabalho bancário, houve redução daquelas atividades de entrada de dados. Por outro lado, a maioria dos bancários passa a ser vendedor de produtos e serviços financeiros, submetidos a maior cobrança de metas e maiores exigências de produtividade.

Mergerner, Kehrig e Traebert (2009) fizeram associações entre diversos aspectos da organização do trabalho bancário com queixas de dores ou desconforto no sistema musculoesquelético.

Para Silva e Barreto (2010), a modernização ocorrida no sistema bancário trouxe, para os bancários, o aumento da pressão por tempo, o excesso de demandas de trabalho, os conflitos de papel, problemas relacionados à ergonomia, além do aumento dos casos de violência e estresse no trabalho.

A prevalência de uma má auto-avaliação do estado de saúde pelos bancários foi relacionada à exposição a fatores psicossociais adversos no trabalho, em outro estudo de Silva e Barreto (2012).

Um estudo de Paparelli (2011), envolvendo grupos de bancários, verificou a presença de sobrecarga relacionada ao trabalho. Destaca-se a complexidade das atividades, a exigência de polivalência, as elevadas cargas psicoafetivas (exigência

de exacerbado autocontrole emocional e de perfeição em desempenho, altos níveis de responsabilidade, insegurança na manutenção do emprego e às perspectivas de carreira) e pressão temporal.

Para Oltramari, Grisci e Weber (2011), na atualidade, o trabalho em bancos está permeado pela competição entre os colegas. Os casos estudados mostraram alta exigência de disponibilidade dos executivos para suas atividades profissionais, com prejuízo para seu descanso, sono e convívio familiar e social. As consequências podem ser o sofrimento e adoecimento, além de comprometimento das relações familiares.

Carrijo e Navarro (2009) estabelecem uma relação entre a reestruturação produtiva no setor bancário (adoção de novas formas de gestão do trabalho, a automatização e informatização) com a intensificação do ritmo de trabalho, maior pressão e controle dos trabalhadores, trazendo graves repercussões para sua vida e saúde.

Santos Júnior, Mendes e Araujo (2009) constataram que o processo de adoecimento em 13 bancários avaliados estava relacionado à organização do trabalho, em espacial com “a redução do quadro de funcionários, o incremento das políticas de metas, o estímulo à competição entre pares e a instabilidade do emprego” (p. 624).

Em um estudo que envolveu 1.164 bancários, Ferreira e Seidl (2009) identificaram mal-estar no trabalho com insatisfação proveniente do ambiente organizacional (fatores físicos e sociais, baixa perspectiva na carreira, salário baixo e incompatível com as responsabilidades) e do modo de gestão do trabalho (distribuição desigual de tarefas, excesso de controle). Também verificaram prejuízo no envolvimento com o trabalho devido a presença de tarefas repetitivas, tratamento desigual e relações conflituosas entre funcionários. A falta de reconhecimento, das chefias e do banco, com serviços prestados, foi relacionada como um problema. Já o estudo de Paiva e Borges (2009), com 200 bancários, estabeleceu correlações entre depressão e tensão emocional com a organização e relações do trabalho.

Uma pesquisa em bancários chineses considerou que o estresse relacionado ao trabalho em bancários se deve às características do trabalho em bancos, que exige concentração intensa, esconder as emoções negativas e responder questionamentos dos clientes. Além disso, a competição entre bancos levou a aumento da carga de

trabalho, sem que houvesse recompensas aos trabalhadores, como crescimento na carreira, estabilidade, respeito e reconhecimento (KAN & YU, 2016 e LI *et al*, 2015).

Maciel *et al*. (2007), ao aplicarem um questionário a 2.609 bancários, identificaram que 33,89% da amostra relatou ter vivenciado situação constrangedora no trabalho. Os constrangimentos mais frequentes foram “seu chefe o enche de trabalho”, “seu chefe prejudica a saúde” e “seu chefe dá instruções confusas e imprecisas”. Essas situações foram mais frequentes em mulheres do que em homens. Em 9,97% dos casos as agressões duraram ao menos seis meses. Utilizando os dados encontrados, o estudo estimou que, considerando a categoria bancária como um todo, aproximadamente 32.000 pessoas estariam vivenciando situações de assédio moral nos últimos seis meses, com frequência semanal.

Para Borsoi, Santos e Acário (2007), situações de hiperexploração e violência física e psicológica estão presentes no setor bancário e de telecomunicações, sendo que esse quadro se relaciona com as mudanças profundas que sofreram. As autoras relacionam esse quadro às privatizações que ocorreram no setor, o mercado mundializado (que exige padrões específicos de produtividade e qualidade), o processo crescente de automação e informatização, a implementação de novos modelos de gestão do trabalho (que redimensionam a cobrança em torno da capacidade e qualificação dos funcionários).

Gravina e Rocha (2006) reconhecem que a automação no setor bancário introduziu novas tarefas ligadas à informática, com aumento de controle e mecanização do processo de trabalho. As mudanças na organização do trabalho incluíram a incorporação da venda de produtos (como cartões de crédito, seguros, previdência privada e títulos de capitalização) e consultoria financeira. O estudo relacionou a automação, a sobrecarga no trabalho, os critérios de avaliação e a responsabilidade excessiva como fatores relacionados ao adoecimento por LER. Aqueles trabalhadores adoecidos que retornavam ao trabalho após afastamento referiram dificuldades de adaptação por fatores da organização do trabalho (falta de pausas para descanso, realização de horas extras involuntárias, realização de tarefas inadequadas para suas capacidades, metas inatingíveis, pressão por produção). Para Silva (2006), a exigência de flexibilidade, produtividade, competências múltiplas contribui para a precarização do trabalho bancário, na ótica da psicodinâmica.

Snorradóttir *et al* (2013) verificaram que, após a crise financeira mundial de 2008, houve redução de salários, transferências de trabalhadores para outros

departamentos, perda de postos de trabalho e reestruturação de processos, ocasionando estresse psicológico durante as mudanças organizacionais.

Segundo Pavão (2013), a tecnologia modificou particularmente o trabalho nos bancos, pois o autosserviço bancário faz com que o próprio cliente resolva problemas que antes eram de atribuição dos bancários, levando a redução drástica de postos de trabalho no setor. Assim, a tecnologia a serviço do capital levou a uma redução de 800.000 postos de trabalho bancário em 1980 a 400.000 no ano 2000. Também as chamadas “formas modernas de gestão”, com reestruturação produtiva, reengenharia, qualidade total, dentre outras, provocaram insegurança e ansiedade nos trabalhadores. Outro problema verificado é o “culto ao individualismo”, onde um colega vê o outro como um adversário a ser eliminado, onde o sucesso individual substitui a cooperação na realização das tarefas. Também constata que a organização do trabalho bancário, ao fixar metas de produção sem considerar a visão dos trabalhadores, promove uma violência psicológica no trabalho.

Ferreira (2007) verificou que as reestruturações produtivas que sofreram os bancos no Brasil levaram a uma organização do trabalho caracterizada por pressão para o atingimento de metas, sobrecargas de trabalho, humilhações e segregações de funcionários, discriminações e violências psicológicas.

6.5 CONSEQUÊNCIAS DO TRABALHO NA SAÚDE DOS BANCÁRIOS

Segundo Silva, Pinheiro e Sakurai (2007), “agravaram-se os problemas de saúde dos trabalhadores, sendo observado nas últimas décadas um aumento sem precedentes de doenças como os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) e os transtornos mentais e comportamentais” (p. 2950). Carrijo e Navarro (2009) consideram as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) um grave problema de saúde pública que acomete os bancários. Santos Júnior, Mendes e Araujo (2009) constataram aumento significativo da incidência de LER/DORT no Brasil, relatando que foram afastados 25.080 bancários com esse agravo entre 2000 e 2005, o que significou um gasto de 981,4 milhões de reais em concessão de benefícios previdenciários.

Em estudo epidemiológico na categoria bancaria no estado do Rio Grande do Sul, que considerou em torno de doze mil trabalhadores, Netz e Oliveira (2011) verificaram a presença de queixas em 91,7% da população avaliada. Dentre os sinais e sintomas mais prevalentes estão o cansaço, estresse, sintomas de dor e desconforto no sistema musculoesquelético, sintomas gastrointestinais, cefaleia, dentre outros. Chamon (2006) encontrou nível de estresse acima da média nacional em bancários.

Como consequência da precarização do trabalho bancário, Picheth e Ichikawa (2015) verificaram a medicalização, através do uso de ansiolíticos e antidepressivos, como tentativa de alívio do sofrimento relacionados às situações de trabalho, na vida familiar ou problemas de saúde. Por outro lado, os trabalhadores que não lançaram mão desses fármacos, relataram uso de álcool, anti-inflamatórios e relaxantes musculares para alívio de desconforto e sofrimento. Segundo as autoras, “a classe de bancários apresenta alta incidência de Síndrome de *Burnout*, transtorno grave de tensão emocional de caráter depressivo relacionado ao trabalho em que o estresse leva o indivíduo ao esgotamento por exaustão”.

Gaviraghi *et al* (2016) constataram prevalência aumentada de uso de psicofármacos (26,3%) em uma população estudada (1.117 bancários), quando comparada com a população em geral (menor que 12%), o que sugeriu que o trabalho bancário é um “potencializador de mal-estar”, gerando sofrimento psíquico, sendo que os trabalhadores estariam em maior risco de adoecimento. Como estratégia de enfrentamento das dificuldades encontradas, lançam mão do uso de substâncias psicoativas, recorrendo à medicalização. Kan e Yu (2016) estudaram 1.546 bancários chineses, utilizando um inventário para estudos epidemiológicos de depressão, encontrando altos níveis de sintomas depressivos.

Jacques e Amazarray (2006) entendem que a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho está associada ao sofrimento e alteração na saúde mental dos trabalhadores. Assim, situações como o parcelamento de tarefas, falta de controle sobre o processo de trabalho, as políticas de gestão de recursos humanos, a forma de estrutura hierárquica, os processos de comunicação, o ritmo e a jornada de trabalho estão intimamente ligados ao desencadeamento de problemas de saúde mental na população trabalhadora. As autoras relacionam a atividade bancária ao desencadeamento de quadros de estresse, depressão, *burnout*, estresse pós-traumático e vivencia de assédio moral. Estudo em 1.239 bancários chineses

evidenciou relação entre exaustão emocional e despersonificação, característicos do *burnout*, com a sobrecarga e o excesso de comprometimento com o trabalho.

Em um estudo de corte transversal, Valente (2014) encontrou, em população de 1.046 bancários dos estados do Pará e Amapá, risco aumentado para desencadeamento de transtornos do humor como depressão maior e outras depressões, relacionados ao alto esforço desprendido nas atividades de trabalho, alta demanda de trabalho e baixo controle, assim como comprometimento excessivo e desequilíbrio esforço-recompensa no trabalho. Além desse quadro, a exposição a condições psicossociais diversas, no trabalho, esteve fortemente relacionada a altos níveis de esgotamento. Silva e Barreto (2010) verificaram uma elevada prevalência de transtornos mentais menores[5] em bancários brasileiros, reforçando a evidência entre a ocorrência desse tipo de agravo e as condições psicossociais desfavoráveis no trabalho bancário.

Em estudo realizado com bancários no estado de Santa Catarina, Bittencourt e Vinholes (2013) demonstraram que metade dos trabalhadores apresentou risco futuro de desenvolvimento de Diabetes Mellitus do tipo II. Os autores apontam como uma das hipóteses dessa relação o fato de que “esses profissionais sofrem pressão psicológica para cumprimento de metas e conclusão rápida de tarefas, as quais necessitam de precisão e responsabilidade, além da possível existência de grande competitividade”, estando submetidos constantemente a situações de “estresse”.

Santos e Siqueira (2011), em um estudo de caso, estabelecem relações entre elementos da organização do trabalho e um caso de suicídio de um bancário.

Hartwig, Machado e Hallal (2009) encontraram, em uma amostra de 55 bancários, obesidade em 13% e sobrepeso em 55% destes. Sedentarismo foi verificado em 69% dos trabalhadores. Em pesquisa sobre sintomatologia musculoesquelética em bancários no estado de Santa Catarina, Mergerner, Kehrig e

---

[5] Transtornos mentais menores, também conhecidos como transtornos mentais comuns, correspondem a quadros de transtornos mentais de menor gravidade. São os agravos de saúde mental mais frequentes e incluem sintomas tais como esquecimento, dificuldade de tomada de decisões, dificulade de concentração, insônia, fadiga, irritabilidade. São comuns também a presença de queixas somáticas como cefaléia, redução do apetite, tremores, má digestão. Apesar de ser considerado de menor gravidade, pode haver sofrimento psíquico considerável, provocando impactos importantes no desempenho de atividades diárias, nos relacionamentos e na qualidade de vida. Pode acarretar necessidade de afastamento do trabalho, prejuízos econômicos, sendo relacionado também ao desenvolvimento de transtornos mentais mais graves (FIOROTTI *et al*, 2010).

Traebert (2009) verificaram alta prevalência de queixas, que acometeu 72,8% dos trabalhadores pesquisados.

Salaroli *et al* (2013) em uma população de 1.410 bancários, constatou aumento da pressão arterial em 32,5% destes. Também encontrou alta prevalência de sobrepeso (36,9%) e obesidade (17,9%), o que associou a falta de atividade física e atividade de trabalho essencialmente sedentária. Já Konradi *et al* (2011) avaliaram 1.561 bancários na Rússia e constataram hipertensão em 35,2%, obesidade abdominal em 45,6%, com prevalência de síndrome metabólica em 21,5% dos examinados. Houve também relação entre a síndrome metabólica com baixa atividade física, tabagismo e abuso de álcool. Em 1.493 bancários na Índia, Momin *et al* (2012) verificaram prevalência de hipertensão em 30,4% da amostra, sendo maior em gerentes (45.9%). Outro estudo indiano encontrou prevalência de hipertensão em 69,5% dos bancários (MAROOF et al, 2007).

Em revisão sobre o acometimento estresse pós-traumático em bancários, Mello et al (2011) constataram que muitos dos trabalhadores vivenciam várias situações de violências (assaltos). Em muitos casos, mesmo após a ocorrência do assalto, a agência mantém seu funcionamento, obrigando os funcionários a trabalhar expostos à situação traumática que acabaram de vivenciar, o que aumenta a chance de desenvolver esse transtorno.

6.6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SAÚDE DO BANCÁRIO: ASPECTOS RELEVANTES SEGUNDO A LITERATURA CIENTÍFICA

Constatou-se, com a presente pesquisa, que o trabalho bancário sofreu modificações significativas nas últimas décadas. Sua atual forma de organização tem sido caracterizada, em grande parte dos estudos, pela precarização e intensificação e pela incorporação de novas tecnologias que geram dificuldades de adaptação para os trabalhadores.

Diversos estudos enfatizam que a reestruturação produtiva no setor está relacionada ao aparecimento de efeitos negativos na saúde dos trabalhadores.

Os processos do adoecimento bancário mais relatados nos trabalhos analisados estão relacionados à instabilidade no emprego, ameaça de desemprego,

individualismo exacerbado, exigências de performance baseadas na excelência, exigências constantes de qualificação, estímulo da competitividade entre colegas, redução dos espaços de representação dos trabalhadores, excesso ou falta de tarefas, pouco reconhecimento do trabalho, chefias autoritárias, pressões por produtividade, cobrança exacerbada de metas, maior pressão e controle dos trabalhadores, extensão da jornada de trabalho, dentre tantos outros aspectos da organização contemporânea do trabalho.

Os estudos ainda evidenciam problemas como a vivência de situações de violências (assaltos, sequestros), além de problemas relacionados à condição ergonômica inadequada dos postos de trabalho.

Alguns autores relacionam o adoecimento dos trabalhadores também a questões biomecânicas nas atividades laborais, como repetitividade de movimentos e mobiliário inadequado, que estariam relacionados ao aparecimento de Lesões por Esforços Repetitivos (LER). Porém, na atualidade, além desses fatores biomecânicos, os estudos desvelam a importância de outros aspectos, como a organização do trabalho, no desencadeamento de LER/ DORT.

Por outro lado, além da já tradicional relação entre o trabalho bancário e o desencadeamento de agravos como as LER/ DORT, as pesquisas têm demonstrado o aparecimento de uma gama de problemas de saúde, como o sofrimento psíquico, alta prevalência de sedentarismo, obesidade, sobrepeso, diabetes, hipertensão arterial, uso de álcool. Os transtornos mentais aparecem como um problema emergente. Na maioria dos estudos, o sofrimento psíquico e o adoecimento mental é relacionado à vivência de situações estressantes no trabalho. A alta prevalência de ansiedade e depressão, transtornos do estresse pós-traumático, *burnout* e esgotamento são relatados, além de um preocupante aumento no número de suicídios.

Assim, a produção científica recente tem demonstrado aumento do sofrimento psíquico e adoecimento mental entre os bancários, como consequência das características que o processo de trabalho bancário vem assumindo.

Este trabalho de revisão permitiu desvelar o que os estudos têm identificado aspectos importantes do processo de trabalho bancário sua forma de organização e as consequências sobre a saúde dessa parcela da classe trabalhadora.

Na maioria das pesquisas, no entanto, o estudo da organização do trabalho e seu papel no adoecimento dos bancários encontra-se insuficiente, exigindo maior

investigação. Diversos fatores de risco são identificados, porém sem o estabelecimento de relações com a estrutura econômica da sociedade.

O aprofundamento dessa questão pode contribuir para compreensão dos processos gerais, relativos ao modo de produção e determinantes dessa organização do trabalho, podendo contribuir para a superação da condição deletéria à saúde na qual o trabalho bancário se encontra.

7 MODIFICAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DO CAPITALISMO E O ESPÍRITO DO TOYOTISMO

7.1 CRISE ESTRUTURAL DO CAPITALISMO E QUEDA TENDENCIAL DA TAXA DE LUCRO

O modo de produção capitalista apresenta, de forma explícita, diversas contradições. Uma dessas contradições é a tendência à queda da taxa de lucro. No sócio-metabolismo do capitalismo, há um interesse particular de cada capitalista, que colide com o interesse da classe (conjunto) capitalista. Assim, “a teoria social, fundada na crítica da Economia Política, precisa ser dar conta da *dinâmica da totalidade social*” (NETTO; BRAZ, 2012, p. 164).

Ao se pesquisar o sistema das relações sociais, verificamos que, quando um capitalista inovador adota um método produtivo capaz de reduzir seus custos, há apropriação de uma mais-valia adicional. Esse novo método reduz, na verdade, o tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de suas mercadorias, promovendo redução do seu valor. Mas, nesse caso, o capitalista mantém o preço de mercado acima do valor “economizado”, gerando esse lucro adicional, que é aproveitado pelo capitalista. Com o passar do tempo, devido à pressão gerada pela concorrência praticada entre capitalistas, o método antes inovador tende a ser adotado por vários destes, generalizando-se. Nesse momento, a tendência é que o preço de mercado caia, desaparecendo essa “vantagem” temporariamente obtida pelo capitalista inovador.

Segundo Marx (1986, p. 164), o crescente emprego de maquinaria e capital fixo, com o desenvolvimento dentro da produção capitalista, leva a uma situação em que um número cada vez menor de trabalhadores é necessário na produção das mercadorias, que incorporam menos trabalho humano social, reduzindo seu valor. Assim, a tendência progressiva da taxa geral de lucro a cair, seria “apenas uma expressão peculiar ao modo de produção capitalista para o desenvolvimento progressivo da força produtiva social de trabalho.” (MARX, 1986, p. 164)

Esse processo, como tendência, encontra resistência por parte da classe capitalista, que busca meios que revertam a queda das taxas de lucro (contratendência), conservando-as ou mesmo aumentando-as.

Dentre os métodos utilizados destacam-se a elevação da intensidade da exploração do trabalho (incremento da mais-valia), o rebaixamento dos salários abaixo do seu valor (inferior ao necessário para a reprodução da força de trabalho), o beneficiamento pelo aumento do exército industrial de reserva e pela globalização da economia, onde as relações comerciais entre países beneficiam os países desenvolvidos em detrimento daqueles menos desenvolvidos (NETTO; BRAZ, 2012, p. 167).

Segundo Marx (1986, p. 177), a elevação do grau de exploração do trabalho pode ser obtido essencialmente através do prolongamento da jornada de trabalho e pela intensificação do trabalho. Essa intensificação pode acontecer através do aumento da velocidade das linhas de produção, por exemplo.

A compressão dos salários abaixo do valor da força de trabalho, por outro lado, se constitui como uma das causas mais importantes na conteção da tendência da queda da taxa de lucro. Esse entendimento é desenvolvido pelo brasileiro Ruy Mauro Marini[6]. Para esse autor, a superexploração seria desenvolvida através de quatro mecanismos: a extensão da jornada sem remuneração equivalente deste período acrescentado, o incremento na intensidade de trabalho também sem aumento na remuneração, gerando maior desgaste do trabalhador, a redução direta nos salários, o aumento da qualificação do trabalhador sem que haja remuneração equivalente a esse incremento de valor da força de trabalho (MARTINS, 2013, p. 17).

O barateamento dos elementos do capital constante também exercem influência nesse processo, pois:

> o mesmo desenvolvimento que eleva a massa do capital constante em relação ao variável diminui, em decorrência da força produtiva de trabalho aumentada, o valor de seus elementos, e impede portanto que o valor do capital constante, embora crescendo continuamente, cresça na mesma proporção que seu volume material, ou seja, que o volume material dos meios de produção postos em movimento pela mesma força de trabalho. (MARX, 1986, p. 179)

Outro fator a se considerar é a existência de uma superpopulação relativa. Quanto mais o modo de produção capitalista se desenvolve, mais notável é a geração

---

[6] Ruy Mauro Marini foi um intelectual brasileiro que se dedicou a estudar os impactos da divisão internacional do trabalho, indicando que aos países periféricos cabe a condição de países agrário-exportadores, ressaltando o conceito de “superexploração do trabalho”.

desse verdadeiro exército industrial de reserva, como uma massa de trabalhadores assalariados baratos e disponíveis. Assim, o novo padrão de desemprego vem se delineando como crônico, que traz como tendência a redução de postos de trabalho para a totalidade da força de trabalho da sociedade, sejam trabalhadores sem qualificação ou mesmo aqueles altamente qualificados (MÉSZÁROS, 2013, p. 67).

7.2 CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

7.2.1 Histórico das reestruturações produtivas recentes no modo de produção capitalista

O capitalismo contemporâneo corresponde a uma fase de seu estágio imperialista. As crises desse modo de produção, vivenciadas nos anos 1960 e 1970, significaram o fim do Estado de Bem-Estar Social. Em um primeiro momento, logo após a Segunda Guerra Mundial, houve elevação das taxas de lucro, permitindo os anos dourados do "Welfare State"[7]. Mas o panorama não se manteve, sendo que já na segunda metade dos anos 1960 a tendência geral era da queda das taxas de lucro e a recessão generaliza-se no mundo capitalista após 1974. Prevalecia, como estratégia de organização do processo de trabalho, a lógica da Organização "Científica" do Trabalho, também denominada taylorismo-fordismo. São características a utilização intensiva de maquinaria, e está baseada no controle disciplinar dos trabalhadores, com redução da autonomia dos produtores diretos e diminuição do tempo ocioso, garantindo aumentos na produtividade no trabalho (CATTANI, 1999, p. 245).

Para Braverman (1987, p. 83), "a gerência científica, como é chamada, significa um exemplo no sentido de aplicar os métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão." O autor alerta, entretanto, que não se trata de uma verdadeira ciência, já

---

[7] Estado de bem-estar social

que “suas pressuposições refletem nada mais que a perspectiva do capitalismo com respeito às condições da produção.” (BRAVERMAN, 1987, p. 83). Sobre a naturalização das relações sociais antagônicas entre patrões e empregados pela administração “científica” do trabalho, o autor adverte que não há uma busca da compreensão das causas dessa condição, levando a uma necessidade de se questionar seu carater científico:

> Ela parte, não obstante um ou outro protesto em contrário, não do ponto de vista humano, mas do ponto de vista do capitalista, do ponto de vista da gerência de uma força de trabalho refratária no quadro das relações sociais antagônicas. Não procura descobrir e confrontar a causa dessa condição, mas a aceita como um dado inexorável, uma condição "natural". Investiga não o trabalho em geral, mas a adaptação do trabalho às necessidades do capital. Entra na oficina não como representante da ciência, mas como representante de uma caricatura de gerência nas armadilhas da ciência. (BRAVERMAN, 1987, p. 83)

Essa administração “científica” do trabalho caracteriza-se, sobretudo, pela separação entre a concepção e planejamento do trabalho de sua execução. Assim, ocorre uma intensificação da divisão do trabalho. Também é característica a adoção de estímulos ao desenvolvimento individual, com premiações atreladas à produtividade.

Para Corrêa (1999, p. 202), a reestruturação produtiva é um processo que busca compatibilizar mudanças organizacionais e institucionais nas relações de produção e de trabalho.

Após os anos de 1960, o regime de acumulação fordista entra em declínio e, para manter ou elevar as taxas de lucratividade, surge um processo de busca de um novo modelo de organização social, baseado principalmente nas transformações na organização do processo de trabalho e na introdução da microeletrônica. Essas novas formas de controle social passam pela flexibilização da produção (CORRÊA, 1999, p. 203).

A reestruturação produtiva acontece, então, norteada pela ideologia neoliberal. O modelo Taylorista-Fordista tradicional ganha novas diretrizes, especialmente com a adoção das práticas provenientes do Toyotismo, com seu modelo de flexibilidade e produção enxuta. Foi principalmente a partir da década dos anos de 1980, também chamada de “a década neoliberal”, que esse modelo toyotista

atinge o mundo do trabalho instaurando, na maioria dos países capitalistas, um novo patamar de desemprego estrutural e de proliferação de trabalho precarizado (ALVES, 2010, p. 18).

Na recente metamorfose verificada na complexa reestruturação produtiva do capital, conhecida também como toyotismo, destacam-se as modificações necessárias para a nova forma de produção de mercadorias, agora flexível, enxuta. Trata-se de um modelo originária da filosofia do Sistema Toyota de Produção, sendo seu principal idealizador o japonês Taiichi Ohno, que foi um dos diretores da empresa japonesa Toyota Motor Company.

O termo “acumulação flexível” foi proposto por David Harvey para designar essa nova forma de organização da produção. Segundo o autor, o modelo da acumulação flexível apresenta um marcante contraste com a rigidez do fordismo. Para Harvey (2014, p. 140), o sistema toyotista apoia-se na flexibilidade dos processos de trabalho, assim como na flexibilidade dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo, levando ao surgimento de diversos novos setores de produção (em especial no chamado “setor de serviços”). Surgem também novos mercados e novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, intensificando-se as inovações tecnológicas, comerciais e organizacionais (Harvey, 2014, p. 140).

Os objetivos da forma de organização do trabalho pela acumulação flexível não fogem dos meios clássicos de acelerar a acumulação, impondo o mínimo de salário pelo máximo de produtividade: “incrementar a obtenção de mais-valia, aumentar diretamente a exploração, intensificar a automação” (GOUNET, 1999. P. 49).

Segundo Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 230) ocorreu, nos anos 1970, uma crise da sociedade fordista, que teve como consequência a adoção de políticas de gestão flexível. Essa nova forma de organização do trabalho, segundo os autores, acarretou metamorfoses nas configurações das relações entre o capital e trabalho, levando a importantes retrocessos sociais e causando uma crescente precarização do trabalho, tanto com o aumento do desemprego quanto com a incerteza e insegurança no trabalho. Assim, essa precarização se apresentaria em duas dimensões: a primeira dada pela exclusão das pessoas do trabalho, através do desemprego ou o emprego precário e segundo pela organização do trabalho contemporâneo, que altera a vida fora e dentro do trabalho. Essa precarização,

portanto, seria “um processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho. ” (FRANCO, CRUCK e SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 231).

Para Harvey (2014, p. 141), a acumulação flexível contribui para níveis altos de “desemprego estrutural”, redução substancial dos ganhos reais dos trabalhadores, destruição e reconstrução das habilidades dos trabalhadores, além de propiciar um retrocesso no poder das organizações sindicais.

Assim, a flexibilização do trabalho foi adotada como uma suposta saída para a crise em que mergulhava do fordismo nos anos de 1970. Essa flexibilização foi um dos pontos centrais da reestruturação produtiva, que fazia parte de políticas neoliberais de alinhamento das sociedades capitalistas, considerando o processo de globalização, consolidando o binômio flexibilização/precarização, assim como a perda da razão social do trabalho. A estruturação do mundo do trabalho, agora, é pela reafirmação do lucro e da competitividade, a despeito do discurso e de programas de responsabilidade social. (FRANCO, CRUCK e SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 233).

7.2.2 Controle da força de trabalho

Merecem destaque também as formas adotadas para o controle da força de trabalho. Para Souza (2011, p. 103), há uma necessidade de adotar-se uma estratégia de “gestão da força de trabalho, não apenas como distribuição técnica de tarefas e equipamentos, mas, principalmente, como forma de controlar (eufemisticamente denominado de gerir) a força de trabalho, impedir sua união e sua sublevação”. O autor também entende que os métodos de controle e de exploração da força de trabalho não são tão explícitos quanto no taylorismo ou no fordismo, sendo naturalizados no toyotismo, mascarados:

> Ora, no fordismo o controle podia ser explícito, no toyotismo é preciso mascarar o domínio que o capital exerce, é preciso naturalizar de tal modo os processos de controle, que eles pareçam como internos, inerentes à “natureza humana” e como tal, impossíveis de combater. Para que tal processo ocorra, são necessários métodos de gestão/ controle com uma nova qualidade, da mesma forma que Taylor e sua “administração científica” tanto contribuíram no fordismo (Souza, 2011, p. 108)

Para Braverman (1987, p. 68), a gerência é um instrumento “perfeito e sutil” no modo de produção capitalista, para garantir que os interesses do empregador prevaleçam sobre os dos empregados. O autor esclarece que o verbo proveniente da língua inglesa *to manage* significa administrar, gerenciar. O termo vem do latim, que significa literalmente mão. Sua utilização é proveniente do adestramento de cavalos, com o cavaleiro utilizando as rédeas para conduzir o animal como desejado, praticando o manège. Assim, “como um cavaleiro que utiliza as rédeas, bridão, esporas, cenoura, chicote e adestramento desde o nascimento para impor sua vontade ao animal, o capitalista empenha-se, através da gerência (*management*), em controlar (BRAVERMAN, 1987, p. 68). Segundo Tragtenberg (2004, p. 226), esse controle tem como objetivo manter as coisas como estão, impedindo que os trabalhadores questionem a ordem das coisas, apesar do discurso de que o management é visto como a "adaptação permanente à mudança", porém “trata-se de prever a mudança e antecipá-la para que nada mude muito” (Tragtenberg, 2004, p. 226).

O controle da força de trabalho é fundamental para que o empregador atinja seus objetivos, sendo que Bravernman (1987, p. 68) entende que “o controle é, de fato, o conceito fundamental de todos os sistemas gerenciais, como foi reconhecido implicitamente por todos os teóricos da gerência”. Assim, “o propósito geral de todos os controles administrativos é, no caso dos controles da produção, a eliminação da incerteza e a prática de forçar a realização do resultado em vista”. (BRAVERMAN, 1987, p. 226).

Para Faria (2007, p. 206), “o contínuo desenvolvimento das forças produtivas exige, dos capitalistas, maior controle sobre as ações de posse, especialmente sobre o conteúdo do trabalho”, sendo que as organizações capitalistas exercem, no sistema de acumulação flexível, estratégias de sedução como forma de controle (FARIA, 2007, p. 228).

O toyotismo, portanto, pode ser considerado como um novo modo de regulação do capitalismo. Para Alves (2010, p. 31), o toyotismo constitui-se como uma nova lógica de produção de mercadorias, novos princípios de administração da produção capitalista e novas formas de gestão da força de trabalho. Pode ser compreendido como uma fase ou estágio superior da racionalização do trabalho, que busca construir uma nova hegemonia do capital na produção, sendo chamado também de neofordismo ou pós-fordismo.

As práticas organizacionais baseadas na gestão flexível, segundo Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 231), quando baseadas em métodos voltados pela maximização do controle do empregador sobre o trabalho e sobre o trabalhador, constituem-se como processos de dominação que trazem insegurança, incerteza, sujeição, competição entre os trabalhadores, levando fatalmente a desconfiança e individualismo, com sequestro do tempo e da subjetividade. Os autores relacionam essa precarização à adoção, pelas organizações, de formas de organização do trabalho pautadas no processo *just in time*, na gestão pelo medo, em práticas participativas forçadas, em situações de imposição sutil de autoaceleração aos trabalhadores, nas exigências de flexibilidade e de multifuncionalidade.

Para Souza (2011, p. 108), enquanto no fordismo o controle da força de trabalho se dava de maneira explícita, no Toyotismo ela se dá mascarada, naturalizando os processos de controle, de forma que eles pareçam internos, inerentes à "natureza humana", impossíveis de serem combatidos. Para tanto, lançam mão de métodos de gestão que controlam a força de trabalho e impedem, ao mesmo tempo, sua união e sublevação.

7.2.3. Da "ditadura" taylorista à ditadura disfarçada de "democracia" na acumulação flexível

Para Pignon e Querzola (2001, p. 94-95), os sintomas causados pela insatisfação dos trabalhadores com o trabalho alienado e explorador no sistema capitalista, em especial na era da organização "científica" do trabalho, atingem de forma crítica os interesses do patronato. Entre esses sintomas, destacam-se o aumento do absenteísmo, o *turnover*[8] elevado e, principalmente, a baixa produtividade. Nesse caso, a baixa produtividade mostrou-se como "uma fraqueza fatal para as empresas capitalistas" (PIGNON e QUERZOLA, 2001, p. 95), além de ser a expressão da forma de resistência dos empregados à exploração capitalista.

---

[8] O *turnover* é um termo da língua inglesa de uso consagrado para caracterizar a mobilidade dos trabalhadores que, ao trocar voluntariamente de emprego, buscam condições de trabalho mais favoráveis.

Segundo os autores, essa redução da produtividade se caracteriza pela sabotagem dissimulada, pelo maior desperdício de peças ou material na produção.

Ainda segundo Pignon e Querzola (2001, p. 95), a escola taylorista e pós-taylorista tem como principal proposta para a resistência e revolta dos trabalhadores a repressão e a intimidação, chegando por vezes à violência física da classe trabalhadora. Os autores denominam essa estratégia de ação do patronato como um "regime de terror", que fica ainda mais evidenciado em grandes unidades fabris de produção em massa, como é o caso da indústria automobilística. Essas medidas, portanto, não trouxeram o efeito desejado, mantendo-se a insatisfação, absenteísmo e *turnover* elevados, além do temível rebaixamento da produtividade.

Assim, com o intuito de ultrapassar essas dificuldades referentes à resistência dos trabalhadores, o patronato concluiu que o reforço repressivo do taylorismo não seria mais uma resposta eficaz. A solução, portanto, veio através de um processo de integração econômica e ideológica capaz de reduzir a resistência dos trabalhadores às imposições do projeto de trabalho capitalista. (PIGNON e QUERZOLA, 2001, p. 96).

As estratégias implementadas nesse sentido tentam apagar o passado despótico presente nas fábricas nos primórdios do capitalismo, mas conserva a função de dominação e controle por meio da competência no trabalho e integração ideológica da massa trabalhadora, levando a um envolvimento e comprometimento dos operários diretamente com a produtividade e lucratividade das organizações, num clima de aparente democracia racionalizada (PIGNON e QUERZOLA, 2001, p. 105). Em uma brilhante análise de uma reestruturação produtiva ocorrida na empresa estadunidense American Telegraph and Telephone Company (AT&T) nos anos de 1970, Pignon e Querzola (2001, p. 108-116) ilustram essas estratégias para redução do absenteísmo e do *turnover*, além do tão desejado aumento da produtividade. Os autores analisam que, para atingir esses objetivos, a reestruturação do processo de trabalho trouxe uma recomposição das tarefas, através do *job enlargement*[9]. O termo *job enlagement* faz parte de uma série de reestruturações na organização do trabalho que reduz a divisão do trabalho proposta pelo taylorismo-fordismo. Nesse sentido, as tarefas são aparentemente mais "enriquecidas", pois os funcionários participam de grande parte

---

[9] O termo *job enlagement* é amplamente utilizado na literatura de língua inglesa e mundial, podendo ser traduzido como *enriquecimento* ou *ampliação das tarefas*.

do processo, aumentando por um lado seu controle do seu trabalho e sua autonomia, mas por outro lado elevando seu compromisso com os resultados obtidos. Agora, o autoritarismo típico do modelo taylorista cede espaço para a pressão exercida diretamente pelos clientes sobre a qualidade do seu trabalho. O controle burocrático é substituído, portanto, pelo controle dos clientes, em um modelo onde quem dita as regras é o mercado. O resultado, portanto, uma falsa sensação de controle sobre o trabalho pelos próprios operários, em uma democracia disfarçada, cujo resultado é o aumento do envolvimento dos trabalhadores e, consequentemente, da produtividade.

7.2.4 Mobilização do trabalhador no toyotismo: a “captura” da subjetividade

A proposta do modelo de acumulação flexível, porém, não se concretiza de forma natural. É necessário que o trabalhador se envolva, se mobilize, se coloque à disposição dessa nova lógica de produção. Dessa forma, o bom desenrolar da produção necessita do “engajamento” dos trabalhadores. Para Coriat (1994, p. 108), “em regime de ‘indivisão’ das tarefas, o engajamento dos assalariados nos atos de produção é a única garantia possível da qualidade dos produtos. ”

A passagem do trabalho estritamente prescrito no modelo taylorista-fordista a esse trabalho flexível e com menos divisão traz novas exigências de controle social: o “engajamento” no trabalho passa agora a ser estimulado por uma nova lógica. Essa nova forma de mobilização faz parte desse engajamento estimulado próprio do Toyotismo:

> [...] no caso japonês, a qualificação de engajamento estimulado faz referência à mutação conjunta que o ohnismo instaura: *passagem da divisão do trabalho de um regime de prescrição a um regime de "indivisão" de um lado, e de outro lado modificação dos processos de estímulo que se traduzem no fato de que o dispositivo de controle social do trabalho - e de contrapartidas concedidas em troca do engajamento - se encontra a partir de então ao mesmo tempo marcado pelas regras essenciais de condicionalidade* e estendido a dimensões geralmente pouco cobertas (mercados internos...) das relações profissionais (Coriat, 1994, p. 109)

Para Alves (2010, p. 31), essa forma de mobilização dos assalariados depende da captura da subjetividade do trabalhador. Assim, “no campo da gestão da força de trabalho, o toyotismo realiza um salto qualitativo na captura da subjetividade

operária pela lógica do capital, o que o distingue, pelo menos no plano da consciência de classe, do taylorismo-fordismo" (ALVES, 2010, p. 31). Para o autor, trata-se de um incremento na manipulação da força de trabalho, uma faceta que permite falarmos de um "capitalismo manipulatório", com a "imposição da captura da subjetividade do trabalho pela lógica do capital em processo" (ALVES, 2010, p. 12). Assim, de acordo com Alves (2010, p. 12), essa manipulção do capitalismo, que atinge a esfera do consumo, também chega com todo vigor à esfera da produção, trazendo como uma de suas consequências a dissipação dos vestígios dos antagonismos entre as classes sociais.

Ainda, segundo Alves (2011), a reestruturação produtiva advinda do Toyotismo trouxe modificações substanciais no mundo do trabalho. Ao adotar sofisticados dispositivos organizacionais próprios, propicia a "captura" da subjetividade do trabalhador, com o objetivo de aprimorar o sistema produtivo, refinar o controle sobre os trabalhadores e aumentar as taxas de exploração:

> O processo de precarização do trabalho no capitalismo global atinge a "objetividade" e a "subjetividade" da classe dos trabalhadores assalariados. O eixo central dos dispositivos organizacionais (e institucionais) das inovações organizacionais do novo complexo de reestruturação produtiva é a "captura" da subjetividade sob a lógica do capital. É a constituição de um novo nexo psicofísico capaz de moldar e direcionar ação e pensamento de operários e empregados em conformidade com a racionalização da produção. Os dispositivos organizacionais do modelo de gestão (just-in-time/ kanban, kaizen, CCQ etc.), mais do que exigências da organização industrial do fordismo-taylorismo, sustentam-se no "envolvimento" do trabalhador com tarefas da produção em equipe ou jogos de palpites para aprimorar os procedimentos de produção. (ALVES, 2011, p. 111)

Para Gaulejac (2007, p. 108), essa gestão gerencialista constitui-se de um sistema disciplinar notável, de caráter opressivo, configurando-se como um sistema sociopsíquico de dominação, "fundado sobre um objetivo de transformação da energia psíquica em força de trabalho".

Segundo Faria e Meneguetti (2007, p. 57), no Toyotismo, com as adaptações implementadas para fortalecer os mecanismos de controle dos trabalhadores pelo empregador, aparecem mecanismos sutis desse controle, que denominam "sequestro da subjetividade". Os autores identificam cinco formas desse sequestro da subjetividade, conforme a tabela abaixo:

QUADRO 4 – CINCO FORMAS DE SEQUESTRO DA SUBJETIVIDADE RELACIONADAS AO MODELO TOYOTISTA DE PRODUÇÃO, SEGUNDO FARIA E MENEGUETTI (2007, P. 57)

FORMAS DE SEQUESTRO DA SUBJETIVIDADE	CARACTERISTICAS
1. Sequestro pela identificação	O trabalhador acaba por considerar que a organização é parte de si próprio, por um mecanismo de imaginário criado pela própria organização
2. Sequestro pela essencialidade valorizada	O trabalhador acredita que ao colaborar com a organização terá seus feitos reconhecidos, que é indispensável para a organização devido aos seus méritos.
3. Sequestro pela colaboração solidária	Atitudes do trabalhador voltadas para contribuir com os projetos organizacionais, pela adesão, apoio, vinculação e envolvimento com os grupos de trabalho.
4. Sequestro pela eficácia produtiva	O trabalhador acredita que sua colaboração efetiva acarretará a obtenção dos melhores resultados que aqueles previamente pretendidos.
5. Sequestro pelo envolvimento total	O trabalhador cede ao encantamento aos “valores oferecidos pela organização”, num sentimento de entrega que configuram uma alienação do comprometimento.

FONTE: elaborado pelo autor (2017), baseado em FARIA e MENEGUETTI, 2007.

Assim, “sequestrar a subjetividade é submeter os indivíduos a um sistema em que devem aceitar regras impostas como sendo construção coletiva; é submeter os indivíduos a um ambiente de trabalho que opera em prol de realizações particulares” (FARIA e MENEGUETTI, 2007. P. 67), anulando as práticas de questionamento da classe trabalhadora sobre as relações de poder dentro das organizações.

7.2.5 Flexibilização da produção e flexibilização do trabalhador

Para Gounet (1999, p. 29), o sistema toyotista poderia ser resumido em um “sistema de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda e que exige, portanto, uma organização flexível do trabalho (inclusive dos trabalhadores) e integrada”. Dessa forma, não somente as atividades são flexibilizadas, mas o próprio trabalhador sofre essa flexibilização, com o intuito de

se chegar a uma intensificação de seu trabalho. Assim, Gounet entende que esse "novo sistema" exige mais do trabalhador que o fordismo (1999, p. 29). Segundo o autor, a intensificação do trabalho atinge seu auge, já que "a luta patronal contra o ócio operário atinge um patamar superior" (Gounet, 1999, p. 29), merecendo destaque a estratégia inerente desse sistema de gerenciamento por tensão ("*by stress*").

A flexibilidade da produção, obviamente, exige que os trabalhadores incorporem também a flexibilidade. Assim, a política básica é "usar o mínimo de operários e o máximo de horas extras". (GOUNET, 1999, p. 30). Outro aspecto desse sistema é a necessidade de o trabalhador ser polivalente, em contraposição à necessidade de especialização pregada no fordismo. São necessárias, portanto, mais aptidões por parte do empregado, mesmo que isso não signifique maior remuneração que acompanhe esse aumento em sua qualificação (GOUNET, 1999, p. 30).

Antunes (2011, p. 34) também entende que, além da flexibilização do aparato produtivo, propõe-se no toyotismo a flexibilização dos trabalhadores, estruturando a produção em um número mínimo de trabalhadores, na ampliação da jornada através de horas extras, na adoção de trabalhadores temporários e subcontratações, caracterizando um aumento e intensificação da exploração do trabalho.

Por outro lado, essa flexibilização leva a uma desespecialização operária, já que a palavra de ordem é a polivalência dos trabalhadores. De acordo com Coriat (1994, p. 53), esse movimento de racionalização do trabalho que transforma trabalhadores especializados em trabalhadores multifuncionais ataca "o saber complexo do exercício dos operários qualificados, a fim de atingir o objetivo de diminuir os seus poderes sobre a produção, e de aumentar a intensidade do trabalho. " Assim, para esse autor, *"*desespecialização e intensificação do trabalho seguem de par, e constituem duas faces de um mesmo e único movimento segundo os próprios termos de Ohno. " (CORIAT, 1994, p. 54)

8 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES

Ora, no modo de produção capitalista, o processo de trabalho é o próprio processo de exploração. Assim, há uma luta constante que se trava entre a classe capitalista e a classe trabalhadora, para a extensão ou limitação da jornada de trabalho (MARX, 2006, p. 273). Segundo Pina (2012, p. 48), o aumento da mais-valia pode ocorrer de três maneiras: na exploração do trabalhador pelo prolongamento da jornada de trabalho, pelo aumento da força produtiva do trabalho ou pela intensificação do trabalho. O autor conceitua a intensificação do trabalho como sendo o aumento de mais-valia pela incorporação de maior *quantum* de trabalho mantendo-se o mesmo espaço de tempo. Assim, “a intensificação representa uma dimensão particular da exploração relativa à grandeza intensiva do trabalho e assinala a tendência à redução da porosidade da jornada” (PINA e STOTZ, 2014, p. 154).

Como foi explorado anteriormente, a reestruturação produtiva baseada na acumulação flexível trouxe a intensificação do trabalho (CORIAT, 1994; GOUNET, 1999). Para Pina e Stotz (2014, p. 151), esse rearranjo baseado no aumento da flexibilização do trabalho e do trabalhador, após a década de 1970, causou modificações importantes na organização do trabalho que geraram deterioração das condições de trabalho. Segundo esses autores, o sistema Toyota de produção é baseado em um sistema de administração por estresse. Nesse contexto, o estresse aparece como um instrumento gerencial capaz de manter um certo nível de pressão sobre os operários e consequentemente elevar a produtividade. Os autores ainda apontam alguns aspectos de elementos no processo de trabalho que estão relacionados a essa intensificação do trabalho, como a reorganização do tempo de trabalho, o aumento do ritmo de trabalho, as exigências de polivalência e a avaliação do trabalho baseada no desempenho (*performance*).

As relações entre a intensificação do trabalho e seus efeitos na saúde são complexas. Pina e Stotz (2014, p. 158) ressaltam dois aspectos para consideração entre intensificação do trabalho e saúde do trabalhador. Inicialmente, ressaltam que a intensificação do trabalho pode ser baseada em práticas de exploração e expropriação do saber (experiência) dos trabalhadores, enfraquecendo a capacidade coletiva dos trabalhadores para agir em contraposição à cultura e ao poder de gestão da empresa.

Também apontam que há um tipo de desgaste mental proveniente da percepção de impotência para enfrentar as exigências e imposições gerenciais provenientes do empregador.

Assunção e Oliveira (2009, p. 366), em estudo com professores, concluem que o processo de intensificação do trabalho provoca uma degradação do trabalho, tanto na qualidade da atividade quanto na qualidade do bem ou serviço produzido, estando associado ao aumento do sofrimento e adoecimento.

Em estudo com metalúrgicos em São Bernardo do Campo, São Paulo, Pina e Stotz (2015) relacionaram três categorias relacionadas à intensificação do trabalho: o aumento do ritmo de trabalho, o prolongamento da jornada de trabalho e a administração por estresse. Esses aspectos da intensificação do trabalho estariam, de acordo com os autores, relacionados a maior desgaste e efeitos deletérios na saúde dos trabalhadores.

9 O TRABALHO NOS BANCOS: REESTRUTURAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO

9.1 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO

O processo de trabalho do bancário possui algumas peculiaridades: não estamos falando de produção ou de circulação de mercadorias, como em uma fábrica. Para Jinkings (1996, p. 80), a força de trabalho bancária realiza, em seu processo produtivo, operações responsáveis por essa transformação da mercadoria-dinheiro, manipulando símbolos de valor e efetuando registros contábeis.

Segundo Marx (1986, p. 242), o lucro proveniente do sistema de circulação de dinheiro é apenas uma dedução da mais-valia já realizada na produção de mercadorias.

As atividades desempenhadas são parte de um processo de produção baseado em uma relação capitalista altamente reificada, onde o trabalho extremamente fragmentado dificulta a compreensão e o entendimento da totalidade e do seu próprio significado pelos bancários.

O trabalho bancário, portanto, utiliza os valores de troca criados na produção de mercadorias, através das transações bancárias, viabilizando a apropriação dos valores excedentes pelo capital, que é transformado em capital produtor de juros. Assim, apesar de não se ligar diretamente à produção de mercadorias, o trabalho bancário participa das diversas esferas do trabalho produtivo, onde há extração de mais valia**.** De acordo com Marx (1986, p. 259), o possuidor de dinheiro aliena-o a um terceiro, lançando-o na circulação, tornando-o mercadoria como capital, não apenas para si mesmo, mas para os outros. Entregue como capital ao “capitalista funcionante”, esse dinheiro possui o “valor de uso de criar mais-valia, lucro; como valor que se conserva no movimento e, depois de ter funcionado, retorna para quem originalmente o despendeu, nesse caso o possuidor de dinheiro”, após a realização de seu valor de uso de produzir mais-valia.

Esse caráter enigmático do trabalho bancário esconde e dissimula o trabalho humano e seu significado, assim como as relações de produção envolvidas. O capital produtor de juros, na forma de dinheiro (que funciona como capital), ganha acréscimo de valor sem que exista aparente mediação pela esfera produtiva. O dinheiro toma uma aparência de uma mercadoria produzida pelo capital de forma autônoma, escondendo o processo de produção dominado pela relação capitalista reificada.

Para realizar suas tarefas, os bancários se utilizam de meios de trabalho tradicionais, como papel, canetas, arquivos, que se constituem como a forma física de armazenamento da informação bancária. Mas esses meios de trabalho vão dando espaço às novas formas de armazenamento de dados em sistemas eletrônicos informatizados, após a chamada “revolução tecnológica nos bancos”. Assim, os sistemas informatizados dominam o trabalho bancário, que é cada vez mais realizado em frente aos computadores. Nesse contexto, mercadoria-dinheiro adquire uma forma ainda mais volátil, pois está oculta nas redes de computadores, em impulsos eletrônicos (JINKINGS, 1996, p. 19).

O produto do trabalho do bancário está diluído, escondido, disfarçado nessas cifras e valores da mercadoria-dinheiro que se localizam em sistemas de registros, documentos e dados informatizados.

Como não poderia deixar de ser, o bancário constitui força de trabalho que se subordina à logica do modo de produção capitalista. As condições de trabalho produzidas estão relacionadas à tendência do capital de elevar sua produtividade, barateando seus custos, inclusive o custo da força de trabalho, mas também sofrem interferência do movimento de resistência dos trabalhadores às variadas formas de exploração às quais estão submetidos. Nesse movimento antagônico entre aumento da exploração e resistência é que se configuram as condições de vida dos bancários.

Inicialmente, o trabalho do bancário era baseado essencialmente em sua atuação nas agências bancárias, onde exercia tarefas diversas. Com a introdução da tecnologia da informação nessas instituições a partir da década de 1960 no Brasil, ocorreram mudanças importantes no setor. A criação de Centros de Processamentos de Dados (CPD), com a utilização de computadores de grande porte, com processamento intensivo dos dados provenientes das agências, constitui-se uma ferramenta para o aumento da velocidade da circulação de capital e toda a expansão visualizada no sistema financeiro. Os CPD reduziam custos operacionais, além de

modificar o conteúdo do trabalho bancário: as agências perdiam a autonomia que tinham dos serviços de contabilização, que agora aconteciam nesses grandes centros. Essa modificação promoveu uma fragmentação e esvaziamento do conteúdo do trabalho bancário (JINKINGS, 1996, p. 46). Houve a substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, com a utilização da microinformática, levando a uma desapropriação do saber do trabalhador. Agora, grande parte do trabalho é feito pelo computador. Assim, a utilização da tecnologia, através da automação, causa uma simplificação do trabalho, que se encontra fragmentado, com parcelamento das tarefas. Esse é o movimento permanente do capital em busca do aumento da produtividade.

Nesse momento aparece de forma mais clara um movimento já existente de racionalização do trabalho, fundamentada na organização “científica” do trabalho, com clara separação entre aqueles que planejam e controlam os processos de trabalho e aqueles que simplesmente o executam. Setores inteiros apareciam, trazendo novas funções que objetivavam o uso racionalizado da força de trabalho com menores custos operacionais e com a busca infinita da maior produtividade. Digitadores, conferentes, assim como outras funções menos qualificadas, que eram responsáveis por tarefas mais simplificadas e rotineiras, conviviam com trabalhadores extremamente qualificados, como programadores e analistas de sistemas (JINKINGS, 1996, p. 48).

Mais tarde, já na década de 1980, essa revolução proveniente da automação extrema do processo bancário, com a instalação generalizada de terminais atendimento *on line*, onde era possível a atualização imediata dos dados, gerou nova modificação dramática no processo de trabalho nos bancos. Por um lado, a atualização imediata dos dados trazia maior segurança aos trabalhadores, pois diminuía os riscos de erro, pois os computadores já eram capazes de recusar dados incorretos ou mesmo rejeitar pagamentos de cheques que não possuíam fundos. Por outro lado, aumentava dramaticamente a rapidez dos atendimentos, permitindo a intensificação do ritmo de trabalho nas agências (JINKINGS, 1996, p. 52).

Os serviços de retaguarda foram reduzindo sua importância, e funções como digitadores e conferentes não eram mais necessárias.

Mais recentemente, após os anos 1990, uma nova onda de incorporação tecnológica modifica mais uma vez o trabalho nos bancos. O aperfeiçoamento dos

sistemas de autoatendimento e a criação do *home banking*[10] levam os clientes a poder executar as tarefas antes feitas por vários trabalhadores. Pagamentos, saques, impressão de cheques e transações bancárias são feitos com segurança em terminais distribuídos nos espaços públicos ou mesmo através de computadores e telefones celulares, pela internet.

Nesse momento o teleatendimento entra definitivamente na forma de organização do trabalho, modificando a atividade bancária e substituindo diversas tarefas que antes eram exclusivas das agências. Assim, atualmente o trabalho bancário pode ser dividido em atividades operacionais (onde ocorre a atividade mais tradicional do bancário, com atendimento presencial de clientes para realização das transações financeiras) e atividades administrativas, de retaguarda, de gestão do trabalho e definição das políticas gerais dos bancos.

9.2 REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO: A FLEXIBILIZAÇÃO CHEGA AOS BANCOS

O setor bancário passou por processos de reestruturação radical durante as últimas décadas. Essa reorganização se dá para adequação das instituições bancárias ao modo pelo qual se desenvolve o capitalismo mundial. São características do capitalismo contemporâneo a "expansão acelerada da esfera financeira, que acompanha os movimentos de liberalização econômica, desregulamentação financeira e mundialização do capital" (JINKINGS, 2008, p. 143). Tradicionalmente, os bancos estavam estruturados para a prestação de serviços financeiros a seus clientes. As redes de agências se prestavam essencialmente a promover movimentações financeiras (pagamentos), empréstimos e investimentos. Nessa época, o modelo adotava como critério de promoção dos trabalhadores não o seu desempenho no trabalho, mas o tempo de serviço na instituição. Assim, os trabalhadores eram promovidos conforme a quantidade de anos de trabalho dedicados ao banco.

---

[10] ***Home banking*** é um termo da língua inglesa que engloba a realização de operações bancárias através da Internet, sem necessidade de ir até agências bancarias ou terminais de auto-atendimento.

O mercado financeiro torna-se cada vez mais internacionalizado, aumenta a concorrência entre os bancos (LARANGEIRA, 1997). Esse movimento leva a uma profunda modificação na forma de trabalho nas instituições bancárias, acarretando inevitável transformação na organização do trabalho.

O fator mais importante nessa transformação da organização do trabalho veio pela automação. Mas o uso das tecnologias nas agências bancárias não foi a única estratégia utilizada pelo setor financeiro para aumentar seus lucros. A automação no setor foi intensa, sendo que “a informatização dos bancos foi crucial para esta lucratividade, mas ainda não era suficiente. Assim, mudaram seu foco para novas formas de gestão da força de trabalho” (REGO, 2011, p. 53) Para Jinkings (2008), essa aplicação da ciência e da tecnologia na produção, mediada pelo capital, acontece historicamente orientada pelo princípio da substituição da força de trabalho pela automação, com redução do trabalho vivo e aumento do trabalho morto, de acordo com a lógica expansiva do sistema capitalista.

No processo de reestruturação, também foram adotadas estratégias de racionalização dos recursos aplicada à população trabalhadora (flexibilização do trabalho), com o objetivo de se produzir um “novo“ tipo de trabalhador, que estivesse mais adaptado às necessidades impostas pelo capital (JINKINGS, 1996, p. 48). Dessa forma, um novo tipo de trabalhador passou a ser necessário para atender às demandas do trabalho flexível.

Após a década de 1970, houve uma diversificação na natureza dos produtos ofertados pelas instituições. Houve a ampliação das mercadorias ofertadas (diversificação dos produtos financeiros oferecidos, como investimentos, seguros, planos de aposentadoria privada, dentre tantos outros).

Nesse processo também ocorre a terceirização de serviços, como segurança patrimonial, transporte de valores, limpeza, engenharia e manutenção predial, desenvolvimento de tecnologia informatizada, compensação de cheques, centrais de teleatendimento, todas áreas consideradas como “não bancárias” (SEGNINI, 1999). Aliado a esse processo de terceirização, a reestruturação também contribuiu para o fechamento de agências “menos lucrativas”, modificando as estruturas das organizações e reduzindo significativamente postos de trabalho, contribuindo para a intensificação do trabalho (SANTOS, 2009).

Assim, a partir da década de 1980, pode-se observar uma crescente revolução tecnológica no setor, desencadeada pelo uso da teleinformática das agências bancárias, que aumenta gradativamente a capacidade de lidar com grandes volumes de informação e dados bancários. Além de reduzir custos, aumenta a segurança e a qualidade dos serviços disponibilizados para certas camadas da população. A adoção dos “terminais de autoatendimento”, onde o próprio cliente realiza o serviço bancário, foi acompanhado de redução de bancários, assim como também contribuiu para o aumento da intensificação do trabalho no setor (GRISCI; BESSI, 2004). Os artifícios implantados, como o *home bank e office bank*[11], equipamentos de autoatendimento, permitiram uma reestruturação operacional com a manutenção da capacidade de obtenção de lucros dos bancos. A substituição progressiva do papel-dinheiro pelo cartão magnético, transferiria do atendimento ao cliente para as centrais telefônicas, a utilização dos caixas automáticos e, segundo Jinkings (2008), ajudam na transformação das agências bancárias em lojas informatizadas que comercializam “produtos” e serviços financeiros.

A utilização da tecnologia faz parte do processo natural no capitalismo, num impulso de uma produtividade sempre crescente, onde “o desenvolvimento da tecnologia assume a forma de uma arremetida impetuosa na qual os efeitos sociais são amplamente desconsiderados, as prioridades são fixadas apenas pelo critério de lucratividade” (BRAVERMAN, 1987, p. 178). Essa apropriação seletiva dos frutos da ciência pelos empregadores torna-se, portanto, uma prática universal:

> Na busca dessa "solução", a indústria, o comércio e os escritórios racionalizam, mecanizam, inovam e revolucionam o processo do trabalho a um grau verdadeiramente espantoso. Os métodos utilizados são tão diversos quanto os próprios recursos da ciência. E uma vez que esses recursos são tão vastos, onde eles não podem conseguir uma grande poupança de trabalho por uma revolução na produção, eles conseguem o mesmo efeito por uma degradação do produto. (BRAVERMAN, 1987, p.179/180)

Para atender a essas novas exigências do setor financeiro, sobrou aos bancários uma única saída: a adaptação à organização do trabalho tal como foi

---

[11] Sistemas informatizados que permitem a conexão de um computador do cliente ao banco, seja em sua residência ou no ambiente de trabalho, para consultas e realização de transações financeiras.

imposta. Restou-lhes, portanto, a aceitação das novas tecnologias, das novas formas de gestão, do novo panorama das agências, das formas de controle do trabalho.

Nesse cenário, verifica-se uma drástica mudança do perfil do bancário. Alguns autores, como Grisci e Bessi (2004), acreditam que o bancário que passa de um profissional que domina a área da contabilidade, controlador de todo processo financeiro e bancário, que tem um valor reconhecido pela sociedade, com uma carreira cheia de perspectivas para o futuro por outro trabalhador com um trabalho pouco qualificado, preso a tarefas simples e repetitivas, submetido a uma incrível intensificação do trabalho, onde o empregador exerce um controle quase que total sobre o trabalho do bancário, de uma forma quase orwelliana[12].

Já outros autores, como Sznelwar e Pereira (2011, p. 50), consideram que trabalhar em bancos, na atualidade, traz uma carga de exigência elevada, sendo que o trabalho sempre se dá em uma situação de otimização de processos, onde todos terão que produzir mais, vender mais, se empenhar mais, numa clara situação de sobrecarga e intensificação do trabalho. As tarefas não seriam, portanto, simples e repetitivas, mas o contrário: aumentou-se a complexidade do trabalho, intensificou-se o controle do empregador sobre o trabalho e elevou-se a exigência de engajamento do trabalhador no próprio trabalho.

O panorama contemporâneo do capitalismo mundial é marcado pela desregulamentação dos mercados, pela liberalização econômica e pela mundialização do capital, com o aumento da importância do papel dos bancos. Nesse contexto, tem ocorrido um processo de reorganização operacional e do trabalho bancário.

A reestruturação dos sistemas bancários passou pela concentração e centralização de capital nesse setor, levando a liquidações, privatizações, fusões, incorporações de bancos. Outro fator importante dessa reestruturação passou pela redefinição do perfil operacional dos bancos, que acentuam sua atuação nas atividades puramente especulativas dos mercados de capital. Também ocorre a diversificação dos serviços e produtos bancários ofertados.

---

[12] Expressão eferente ao romance intitulado "1984", do escritor George Orwell (Eric Arthur Blair), que trata de um mundo onde nada escapa à vigilância da população pelo sistema de governo, que tudo controla.

Todas essas modificações, que se constituem como uma significativa reestruturação produtiva no setor, “altera de maneira drástica as relações laborais e implica precarização do emprego e intensificação do trabalho para amplos contingentes de assalariados bancários” (JINKINGS, 2006, p. 190).

Ao contrário da rígida disciplina nos locais de trabalho, características do taylorismo e do fordismo, as novas formas de organizar o trabalho adotadas no contexto atual, nas instituições financeiras, propõe “formas de controle e de gestão do trabalho que tentam obter a adesão dos trabalhadores ao projeto contemporâneo de reprodução capitalista” (JINKINGS, 2006, p. 194).

Esses mecanismos do poder organizacional adotados pelos bancos são formados de instrumentos e artifícios que têm como objetivo disciplinar e intensificar o trabalho. Sob uma capa de aparente democratização das relações de trabalho, são propostas formas sofisticadas de dominação e controle da população trabalhadora, ao mesmo tempo que tornam menos visíveis os próprios instrumentos de dominação. Para Jinkings (2006, p. 194):

> O estabelecimento de metas e a premiação salarial por produtividade, a criação de equipes “de qualidade” nos locais de trabalho para supostamente estimular a participação dos bancários em decisões relativas aos processos de trabalho, as campanhas de vendas de “produtos”, além do desenvolvimento de um sistema intenso e sofisticado de comunicação banco-trabalhador, são estratégias concebidas para aperfeiçoar as condições do controle e da dominação do trabalho nos dias de hoje.

Essas modificações, de fato, têm como objetivo obter do trabalho a máxima eficácia e produtividade, eliminando as resistências e requisitando a mobilização dos trabalhadores para os projetos empresariais.

No Brasil, esse processo de reestruturação se intensificou nas décadas de 1980 e 1990, estendendo-se até a atualidade. São características dessas modificações as demissões em massa, a automação e a terceirização (SILVA; PINHEIRO; SAKURAI, 2007).

É nesse contexto que essa pesquisa se desenvolve, com o estudo das modificações na organização do trabalho advindas dessa reestruturação produtiva em instituições financeiras do Paraná e verificando se coincidem com aquelas apontadas na literatura como geradoras de adoecimento nos bancários.

10 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados coletados e aqui selecionados são referentes a quinze procedimentos administrativos do MPT, consultados através do sistema MPTDigital, que atendiam aos critérios de inclusão na pesquisa.

Esses procedimentos são provenientes da investigação de 15 agências bancárias, sendo três em cidades do interior do estado do Paraná e outras 12 localizadas na capital do estado, em Curitiba. Essas agências correspondem a cinco diferentes instituições bancárias, sendo uma pública e quatro privadas.

Os dados observados na amostra demonstram que a organização dos processos de trabalho, nas instituições estudadas, seguem o modelo das transformações gerais ocorridas no setor bancário, na atualidade. Apesar de haver diferenças entre as instituições bancárias privadas e as públicas, ambas estão submetidas a utilização de formas de organização do trabalho similares, baseadas na adoção de formas de controle do trabalho que levam a própria intensificação do trabalho.

As categorias empíricas de análise, estabelecidas nesse estudo, foram as seguintes:

- Intensificação do trabalho por imposição de metas de produtividade;
- Insegurança no trabalho: ameaças de desemprego e de prejuízos na carreira profissional;
- Intensificação do trabalho por adoção de remuneração variável;
- Ambiguidade de papéis e sofrimento ético;
- Maior exploração do trabalho por extrapolação de jornada sem remuneração correspondente;
- Gestão do trabalho por estresse: violência psíquica e assédio moral;

De forma a preservar a identidade dos trabalhadores e das instituições bancárias, serão utilizadas codificações para o conteúdo dos testemunhos, com referência ao cargo exercido pelo bancário e o banco envolvido de acordo com codificação adotada. Os municípios onde ocorreram os fatos também foram apresentados conforme codificação.

10.1 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO ATRAVÉS DE IMPOSIÇÃO DE METAS DE PRODUTIVIDADE

Uma das formas de realizar o aumento da taxa de mais-valia, que foram verificadas nas instituições bancárias aqui estudadas, foi a adoção de metas de produtividade.

A adoção de metas de produtividade fica evidente nos testemunhos. Muitos trabalhadores apontam a cobrança de metas como abusiva, ou relatam que a existência das metas leva a uma necessidade de maior empenho no trabalho, visando atingí-las, evidenciando a ocorrência de intesificação do trabalho:

> a pressão dentro do setor bancário existe e sempre vai existir; que as metas são sempre abusivas. (Bancária 19, banco A).

A percepção de diversos trabalhadores acerca das metas de produtividade estabelecidas pelos bancos foi de que algumas delas eram inatingíveis, como verificado no relato abaixo:

> havia metas possíveis de ser atingidas, outras não; que o banco impunha outras metas acaso atingidas aquelas anteriormente fixadas. (Bancário 09, função de gerente, banco A).

Por vezes, o relato é de qua as metas seriam atingíveis, mas somente se houvesse maior número de funcionários nas intituições, indicando uma sobrecarga de tarefas:

> a pressão para o atingimento das metas é muito grande no banco; que as metas são atingíveis, mas a carência do quadro de pessoal faz com que o trabalho aumente muito para cada funcionário. (Bancário 04, função de caixa, banco A)

Em outros casos, o relato é de que essas metas não poderiam ser atigidas de forma natural, nas condições normais de trabalho, sendo que grande parte dos trabalhadores não chegam a atingi-las. O relato abaixo indica que menos de um terço dos trabalhadores conseguia atingir as metas:

> que as metas são estabelecidas pelo próprio Banco, mais de 32 metas, assim denominadas: abertura de conta corrente, venda de crédito, financiamentos, seguros, títulos de capitalização, previdência, entre outros; que cada um desses produtos possui uma meta específica, a ser atingida mensalmente;

> que o depoente julga abusivas e inatingíveis as metas estabelecidas pelo Banco; que na opinião do depoente 30%, no máximo, dos gerentes, atingiam as metas impostas pelo Banco. (bancário 17, função de gerente, banco D).

Foi verificado, também, que há relatos de que além das metas estipuladas pelo banco, alguns trabalhadores tinham outras tarefas administrativas, que deveriam ser realizadas, independente das metas estipuladas:

> que a depoente, além dos trabalhos necessários para reorganizar a rotina administrativa da agência, também tinha que cumprir as metas ordinárias do banco; que essa rotina administrativa consistia em entregar os talões de cheques, cadastro de clientes, auxílio em caixa eletrônico, enfim, as funções mais básicas da agência, além das tarefas inerentes ao cargo da depoente, estavam sob responsabilidade da depoente; que o banco impunha à depoente o cumprimento de diversas metas, tais como: abertura de contas corrente, captação de fundos, empréstimos, financiamentos, seguros, afiliação Cielo e Mastercard, venda de cartões TC, seguro vida e residência automóvel, seguros para os empréstimos fornecidos pelo banco, entre outros. (Bancária 10, função de gerente, banco D).

Assim, as instituições impõem a cada trabalhador atender às metas estipuladas de: venda de produtos bancários (seguros de vida, seguros de residência, seguros de automóveis, cartões de crédito), atendimento de clientes, abertura de novas contas, empréstimos, número de telefonemas para prospecção de clientes, entre outras, além das atividades administrativas necessárias para o bom funcionamento das agências:

> o depoente possuía aproximadamente 20 tipos de metas para serem cumpridas, por exemplo: metas de abertura de contas; metas de telefonemas; metas de vendas de seguro de vida, de residência, de seguro automóvel, previdência privada, cadastramento de DDA; débitos automáticos de água, luz, telefone, de vendas cartões de crédito; indicações de abertura de conta de pessoas jurídicas e de folhas de pagamento dessas empresas; e contratos de empréstimos; que mensalmente o depoente recebia uma planilha contendo as metas a serem alcançadas em relação a cada um dos produtos acima mencionados; que essas metas eram estipuladas pelo gerente regional e pelo gerente titular da agência; que em algumas oportunidades o gerente titular da agência ordenava ao depoente que este cumprisse determinada meta referente a determinado produto em um intervalo específico de tempo;" (Bancário 05, função de gerente, banco D).

São diversas as formas e estratégias de cobrança dessas metas pelas chefias. Em alguns casos foi verificada prática do empregador na moblilização do trabalhador para o atendimento das metas. Cobrança em e-mails frequentes, reuniões, envio de relatórios, ameaças, são algumas das estratégias adotadas pelas chefias:

> a gerente titular da agência costumava cobrar a depoente diversas vezes durante o dia para que a mesma cumprisse as metas de vendas estabelecidas pelo Banco; que em algumas oportunidades a gerente titular determinava à depoente que, por exemplo, vendesse um consórcio até determinado horário, e, caso a depoente não conseguisse, a mesma se dirigia a uma sala confinada, com listas de potenciais clientes, devendo a depoente permanecer durante todo o resto do dia tentando vender o produto que o Banco havia determinado. (Bancária 10, função de gerente, banco D).

Essa cobrança dos resultados obtidos ocorreu, portanto, de maneira frequente segundo o relato dos trabalhadores, configurando uma forma intensiva de controle da gerência sobre o trabalho:

> no início do dia os gerentes têm de enviar um e-mail ao gestor informando quais as metas que pretendem atingir e quais as providências que tomarão para tanto; que ao meio-dia outro e-mail deve ser enviado informando a produtividade até aquele momento; que ao final do dia deve ser enviado um último e-mail informando a produtividade do dia, bem como justificativa pelo não cumprimento das metas propostas, caso isso tenha ocorrido; (Bancária 02, função de gerente, banco D)

As consequências para a saúde, dessa exigência do atendimento das metas, conforme a percepção de trabalhadores pesquisados, é de que causam um efeito negativo na qualidade de vida e saúde dos bancários.

Para Antunes (2011, p. 40), nessa realidade do mundo do trabalho pós-fordista, “vivencia-se um estranhamento do ser social que trabalha, que tendencialmente se aproxima do limite”.

Houve situação em que o bancário relacionou a exigência do cumprimento de metas como excessiva, “difícil”, com a percepção de relação com a deterioração da saúde proveniente dessas exigências do trabalho:

> a pressão para o atingimento de metas é grande, o que gera muito stress em detrimento da qualidade de vida e da saúde; que por este motivo o depoente está à procura de uma nova ocupação; que há muitos casos de pedido de dispensa em virtude disso”. (Bancário 06, banco A)

A relação entre essa intensificação do trabalho e os efeitos negativos para a saúde levou um bancário a optar por sair dessa atividade:

> que essa imposição de metas gerava um clima de 'stress', e esse foi o motivo pelo qual o depoente optou por sair do banco; que chegou a fazer inclusive tratamento psiquiátrico em virtude dessa pressão; que nas reuniões das quais participava com outros gerentes, era comum ouvir histórias de gerentes em final de carreira com problemas de saúde, cardiopatas, ou fazendo tratamento psiquiátrico, além de notícias de infarto entre os mesmos profissionais. (Bancário 09, função de gerente, banco A).

Para Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 237), a busca da excelência faz parte de um discurso empresarial que busca trazer a ideologia da superioridade e da perfeição. Essa excelência passa a ser uma referência para tudo: materiais, processos, produtos e, inclusive, pessoas. Esse paradoxo da excelência se mostra perverso, pois ignora completamente os limites e as variabilidades dos processos fisiológicos e mentais dos seres humanos. Essa busca desenfreada pelo atingimento, a qualquer custo, das metas estabelecidas, acaba por esconder as necessidades e fragilidades humanas, colocando os interesses do capital acima do próprio bem estar e necessidades dos trabalhadores.

Padilha (2015, p. 135) entende que, em nome da competitividade de mercado, nasce uma ética empresarial baseada nos resultados rápidos, que leva a uma legitimação de uma sociedade onde todos devem viver sob pressão constante, com medo de fracassar, medo de não estar à altura das exigências, medo de perder seu lugar.

Gaulejac (2007, p. 219) explica que a hiperatividade no trabalho é uma sobrecarga que se estabelece de maneira durável, já que é considerada, pelo trabalhador, como uma situação natural, normal, sendo aceita, portanto, voluntariamente.

Por outro lado, os bancários não encontram apoio no empregador para a resolução das dificuldades encontradas em seu trabalho. Os canais de reclamações e sugestões existiam, mas os trabalhadores não utilizavam esses meios pelo risco de represálias e medo de demissão:

> essa cobrança abusiva de metas, inclusive mediante ameaças, ocorria em relação a todos os empregados do banco; que nunca adiantou formular reclamação na ouvidoria do banco, eis que quem o fizesse sofria represálias (Bancário 08, banco C)

> que o Banco não se preocupava em saber os motivos pelos quais os trabalhadores não atingiam as metas; que a depoente, quando não atingia as metas, era constantemente ameaçada de demissão pelos seus superiores; que era possível realizar reclamações sobre o tratamento dispensado aos empregados do Banco pelos seus superiores, junto ao RH da empresa, mas a depoente nunca tomou tal atitude por medo de represálias. (Bancária 10, função de gerente, banco D).

Essas metas são estabelecidas unilateralmente, sendo que ao trabalhador resta a execução do planejado pelo empregador. A participação dos bancários na elaboração do trabalho é, portanto, inexistente, evidenciando falta de controle sobre a carga e ritmo de trabalho:

> os empregados não participavam das discussões envolvendo a fixação das metas, tampouco o sindicato. (Bancário 05, função de gerente, banco D).
>
> as metas eram estabelecidas pelo Superintendente Regional; que os empregados não eram ouvidos quando as metas eram elaboradas e fixadas pelo Banco; que o Sindicato também não participava da elaboração dessas metas (Bancária 10, função de gerente, banco D).
>
> as metas estipuladas pelo Banco eram: abertura de conta corrente, investimentos, empréstimos, financiamentos, previdência, cartão, consórcio, título de capitalização, seguro de vida, automóvel, residencial, além de cobranças de dívidas de clientes; que o Banco estipulava metas específicas para cada um dos produtos mencionados; que as metas eram fixadas unilateralmente pelo Banco, sem ouvir a opinião dos empregados a respeito da possibilidade de seu atingimento; que não sabe se o Sindicato participava da fixação das metas. (Bancária 07, função de gerente, banco D).
>
> os empregados não eram consultados pelo Banco quando as metas eram estabelecidas. (bancário 17, função de gerente, banco D).

10.2 INSEGURANÇA NO TRABALHO – AMEAÇAS DE DESEMPREGO E NA CARREIRA

A insegurança na carreira foi um elemento presente nas falas dos trabalhadores, nos bancos estudados. Pode ser entendida como uma forma de manuteção do engajamento dos trabalhadores, reduzindo sua resistência e levando a um maior grau de exploração.

As regras que estruturam a carreira levam em conta uma certa competição entre os colegas. Os melhores cargos serão opupados por parte dos trabalhadores, sendo os critérios para essa ascenção definidos pelo próprio empregador. Tais critérios, segundo relato de uma bancária, não são baseados somente no desempenho no trabalho, mas também na obediência e adesão ao solicitado pelo empregador, o que pode aumentar o controle sobre os funcionários:

> quando há vaga disponível para cargos melhores dentro do banco, são levados em consideração os empregados que se submetem ao trabalho extra jornada; que mesmo que um empregado possua os requisitos técnicos e profissionais necessários ao preenchimento da vaga, se ele um dia se negou a trabalhar sem registro de ponto fora do horário de sua jornada, ele é tido

> como descomprometido e o banco não o nomeia para aquela vaga. (Bancária 19, banco A).

Um dos aspectos mais importantes relatados foi a cobrança de metas que é realizada juntamente com a ameaça do emprego ou da carreira. A ameaça de demissão ou de transferência para outro setor torna-se o instrumento da organização do trabalho que reduz a resistência dos trabalhadores contra as metas consideradas abusivas:

> o ambiente de trabalho no Banco sempre foi de muita cobrança quanto às metas a serem alcançadas, isso nos diversos níveis de hierarquia; que tais cobranças eram incisivas e constantes; que tal cobrança de metas eram acompanhadas de ameaças e represálias, como eventual dispensa ou transferência imotivada; que, por isso, o depoente entende que sofria assédio moral por parte do Banco; que essa cobrança abusiva de metas ocorria com todos os empregados e seu setor e, também, com os demais que prestavam serviços na mesma unidade. (Bancário 14, banco C)

Por outro lado, uma análise crítica dessa estrutura de carreira, baseada nos "méritos" acumulados pelo trabalhador, esconde uma certa perversidade. Para Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 231), esse aumento da competitividade também contribui para a intensificação do trabalho, havendo relações negativas para a sociabilidade e para a saúde mental dos trabalhadores. Os autores consideram que esse excessivo estímulo à competição entre os colegas aprofunda uma alienação social do trabalho, levando a um processo de coisificação das relações humanas e mesmo de personificação das coisas, o que fatalmente acarreta a uma hipervalorização do individualismo "impulsionando-se os indivíduos num voltar-se para a exterioridade que conduz a um processo de esvaziamento interior e de negação dos sentimentos e valores humanos, perdendo-se a noção de pertencimento à própria espécie humana" (FRANCO, CRUCK e SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 234).

Foram observadas situações onde o trabalhador percebe que seu desempenho ou comportamento pode ser percebido como insuficiente, estando sujeito a restrições no crescimento da carreira na instituição, falta de valorização e reconhecimento do trabalho ou mesmo a demissão. A descrição abaixo indica que os critérios adotados para promoção e crescimento na carreira não são apenas técnicos, mas dependem do coprometimento do trabalhador em atender as demandas do empregador, inclusive trabalhando expontaneamente após a jornada, sem registro ou remuneração:

> quando há vaga disponível para cargos melhores dentro do banco, são levados em consideração os empregados que se submetem ao trabalho extra jornada; que mesmo que um empregado possua os requisitos técnicos e profissionais necessários ao preenchimento da vaga, se ele um dia se negou a trabalhar sem registro de ponto fora do horário de sua jornada, ele é tido como descomprometido e o banco não o nomeia para aquela vaga; que há sete vagas de caixa na agência de Cidade X a serem ocupadas, porém a política institucional é a de não nomear empregados para as vagas e sim colocar substitutos. (Bancária 19, banco A).

10.3 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO POR ADOÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Observou-se nos relatos dos bancários a percepção de que o salário é insuficiente e que as comissões são importantes na manutenção de um salário mais adequado. Nesse caso, a remuneração é variável, pois há um salário base considerado pequeno, por vezes insuficiente. A complementação vem essencialmente do recebimento de comissões, que se tornam uma maneira de controle da força de trabalho, pois facilita sua adesão ao projeto do empregador, que aumenta seu grau de exploração.

Em alguns casos, essa variação no rendimento, atrelada aos resultados obtidos por meio do cumprimento das metas estabelecidas pelo empregador, foram relatadas como causadoras de intensificação do trabalho e sofrimento. Os prejuízos, portanto, não são apenas financeiros. Além de redução do salário, penalidades como perda dos intervalos de almoço são citadas:

> o depoente encontra-se afastado por estresse; que sua condição de saúde foi piorando por força das excessivas cobranças que o Banco lhe impunha; que o Banco impunha ao depoente metas horárias e diárias, as quais, caso não fossem cumpridas, acarretavam, além da perda financeira, a perda do intervalo para almoço; que muitas vezes o Banco impunha ao depoente o cumprimento de determinadas metas até determinado horário, as quais, caso não fossem cumpridas, acarretavam na perda do intervalo para descanso e refeição ou no seu gozo posterior. (Bancário 05, função de gerente, banco D).

Segundo Tragtenberg (2004, p. 107), a remuneração variável, em especial pela participação de lucros e resultados, acarreta em uma intensificação do trabalho e maior exploração, pois leva o assalariado a “trabalhar com mais intensidade, sem aumento correspondente de sua remuneração real, na esperança de obter uma fração do lucro; o assalariado, a pretexto de ‘participar’ intensifica sua própria exploração”.

Junckes (2004, p. 67) verificou que a última década do século XX foi marcada, no setor bancário, pela hegemonia das práticas neoliberais voltadas, dentre outras coisas, para a adoção generalizada de remuneração variável vinculada à participação nos lucros e resultados.

Nos casos do trabalhadores “comissionados”, qualquer comportamento ou produtividade considerada insuficiente pode culminar com a ameaça de perda da função comissionada, gerando medo desse prejuízo financeiro:

> quando a meta não é atingida, o gerente geral, o Sr. E, diz que os empregados não estão compromissados com o atingimento da meta, pois os empregados se comprometeram a batê-la; que os empregados se comprometem a bater as metas porque tem receio de descomissionamento se não se comprometerem. (Bancária 13, banco A).

10.4 AMBIGUIDADE DE PAPÉIS E SOFRIMENTO ÉTICO

Um aspecto importante na fala dos trabalhadores foi a ambiguidade vivida pelos funcionários. Por um lado, devem ser atenciosos e sinceros com os clientes, realizando seu trabalho obedecendo seus preceitos morais e éticos. Nesse caso, deveriam oferecer os melhores produtos bancários, fornecer as melhores transações e produtos aos clientes, mesmo que não sejam os mais vantajosos para os bancos. Por outro lado, são obrigados a atender às demandas estipuladas pelo banco que, muitas vezes, vão contra os interesses dos próprios clientes e contra seus valores morais, levando a um verdadeiro sofrimento ético no trabalho.

Nessa situação de ambiguidade, atender aos anseios dos clientes pode entrar em conflito com atender aos interesses do banco. Em alguns casos, o trabalhador pode se ver compelido a tomar uma escolha. Por um lado, se ajudar o cliente a resolver seus problemas, realizando um serviço útil, pode não atender ao que lhe é definido pela organização do trabalho, entrando em um conflito ético-moral (SZNELWAR e UCHIDA, 2011, p. 106). Nesses casos, o trabalhador pode ver como única alternativa mentir para o cliente para conseguir alcançar as metas propostas pelo empregador, que seria quando, segundo os autores, a mentira é parte da tarefa. O relato deste bancário ilustra essa questão:

> acredita que na atual gestão a política é cumprir as metas independentemente dos meios, como por exemplo aplicar recursos do cliente sem a sua autorização; que o setor da depoente se recusa a aplicar dinheiro sem conhecimento do cliente, sendo que eles ligam para negociar com o cliente e por isso são tidos como “rebeldes”; que são procedimentos “normais” feitos na agência: bloqueio de cartão de cliente para que ele vá até agência buscar, baixar as senhas após 20 minutos ou meia horas de espera os clientes da agência para serem atendidos, mesmo que efetivamente tais clientes não tenham sido atendidos. (Bancária 11, banco A).

Foram relatadas práticas, por parte dos bancários, que constituem, em alguns casos, procedimentos nada éticos. Uma das práticas seria bloquear o cartão do cliente sem que haja motivo justo para tal ação, obrigando-o a se dirigir ao banco e, nesse momento, acontecer a interação com a instituição bancária, aumentando a chance de venda de produtos financeitos de interesse do banco. Outra prática relatada é a de burlar a legislação que trata do tempo máximo de espera pelos clientes do banco para serem atendidos. No Paraná, por exemplo, existe lei estadual[13] que estipula tempo máximo de espera de vinte (20) minutos em dias normais e de trinta (30) minutos em véspera ou após feriados prolongados. O outro relato indica que, para burlar a penalidade no tempo de espera nas filas, pode acontecer de o bancário “dar baixa” nas senhas de atendimento, mesmo que o clinete anda não tenha sido atendido, falseando os tempos de espera e evitando a eventual multa por descumprimento da legislação.

O trabalhador não fica incólume ao adotar essa atitude, de maneira voluntária, no sentido de defender os interesses da empresa na ânsia de alcançar suas metas, ser bem avaliado e garantir seu crescimento na carreira dentro da organização. Para Dejours (1992, p. 63-79), essa situação levaria ao sofrimento dos trabalhadores, com quatro efeitos principais: intensificação do trabalho, aumento do sofrimento subjetivo, neutralização das mobilizações coletivas contra essas situações, estratégia de não perceber e não valorizar essa injustiça inflingida aos outros e, por fim, a tendência ao individualismo exacerbado. Segundo Sznelwar e Uchida (2011, p. 123), esse conflito ético-moral culmina em sofrimento, medo e angústia, podendo desembocar no adoecimento. O relato seguinte ilustra essa situação:

---

[13] Lei estadual do Paraná Nº 13.400, de 21 de dezembro de 2001, que dispõe que as instituições bancárias e outras especificadas, deverão providenciar medidas para efetivar, em tempo razoável, atendimento a seus usuários. As penalidades impostas são de advertência por escrito até multa, que aumenta substancialmente após cada reincidência (PARANÁ, 2001).

> Banco não se preocupava se o cliente queria ou não o produto, ou mesmo se estava entendendo o que lhe estava sendo oferecido, pois o que importava era enfiar “goela abaixo” o produto para o cliente; que essas situações costumavam ocorrer com frequência e a depoente não concordava com tal atitude, razão pela qual passou a desenvolver estresse” (Bancária 02, função de gerente, banco D)

O relato indica, portanto, que a prática da “mentira prescrita pela instituição”, apesar de se tornar uma prática corriqueira, podendo ser considerada mesmo como natural, não ocorrem sem que haja algum grau de sofrimento para os trabalhadores, que, segundo os estudos em psicodinâmica do trabalho, é denominado “sofrimento patogênico” e está relacionado ao aparecimento de adoecimento psíquico (SZNELWAR e UCHIDA, 2015, p. 164).

A ambiguidade criada entre ser um profissional ético, que atende às demandas dos seus clientes, monstrando-lhes sempre as melhores opções, e a necessidade de atender às demandas estipuladas pelos empregadores, impondo aos clientes aqueles produtos mais vantajosos aos bancos, contribui para o sofrimento do trabalhador e aumenta as chances de adoecimento. De acordo com Sznelwar e Uchida (2015, p. 164), os trabalhadores nem sempre podem agir a partir daquilo que acreditam como válido, considerando suas referências éticas e morais, contribuindo para um quadro de sofrimento relacionado ao trabalho.

10.5 MAIOR EXPLORAÇÃO DO TRABALHO POR EXTRAPOLAÇÃO DE JORNADA SEM REMUNERAÇÃO CORRESPONDENTE

Uma das formas verificadas de aumento da exploração é através do trabalho não remunerado, quando se extrapola a jornada de trabalho, sem o devido pagamento das horas extraordinárias, ou seja, do aumento da mais-valia absoluta:

> são cobrados dos empregados para ficarem antes do início do expediente ou após do expediente, sem registro da jornada extraordinária, e que os empregados que aceitam fazer tais horários são tidos como “comprometidos” e aqueles que não aceitam fazer horas extras sem anotação em controle de ponto são tidos como “descomprometidos”. (Bancária 19, banco A).

Essa mais-valia absoluta, como já mencionado anteriormente, é uma maneira de ampliar-se o tempo de trabalho excedente, pela extensão da jornada de trabalho,

sem que haja aumento correspondente na remuneração. Conserva-se o tempo de trabalho necessário e se acresce tempo de trabalho excedente. Assim, uma jornada mais longa implica em mais trabalho excedente apropriado pelo capitalista (MARX, 2006; NETTO e BRAZ, 2012, p. 121).

Houve diversos relatos acerca dessas formas de estender a jornada sem remuneração, para atendimento das demandas do empregador. Assim, na ânsia de atingir as metas e objetivos organizacionais, segundo os relatos, os diretores adotariam estratégias de exigir o trabalho além da jornada de trabalho, como descrito abaixo:

> a Diretoria do Banco envia vários e-mail aos empregados para cumprir o horário, porém a chefia geral da agência sempre pede aos funcionários que façam pelo menos uma hora extra fora do ponto, sem anotar no ponto e sem receber para a prospecção de negócios, e aqueles funcionários que não fazem são considerados descomprometidos (Bancária 19, banco A).

Cabe lembrar que essa forma de aumento da exploração encontra seus limitantes. Há uma restrição fisiológica dessa extensão, pois a força de trabalho, quando submetida a longas jornadas prolongadas tende, a médio prazo, a tornar-se debilitada, reduzindo sua capacidade de produção e ameaçando inclusive sua reprodução, o que vai contra os próprios interesses do capital. Por outro lado, a resistência do trabalhadores ao aumento da jornada, obrigando inclusive a mediação do Estado, inclusive com estipulação de intrumentos legais que limitem as jornadas de trabalho, é também uma forma de limitação importante dessa estratégia de intensificação da exploração conhecida como mais-valia absoluta (NETTO e BRAZ, 2012, p. 121).

10.6 GESTÃO DO TRABALHO POR ESTRESSE: VIOLÊNCIA PSÍQUICA E ASSÉDIO MORAL

Um dos instrumentos adotados pelos bancos para a intensificação do trabalho é a exposição individual de produtividade. Essa prática configura-se como uma forma de violência psicológica, pois coloca em evidência aqueles trabalhadores que não atingiram os objetivos estabelecidos, expondo-os à vivência da humilhação perante os colegas.

Segundo relato de uma trabalhadora, o empregador elaborava um “ranking”, onde constavam os piores resultados obtidos com a identificação dos trabalhadores:

> o Banco elaborou um ranking de gerentes, nacional, que classificava os gerentes conforme seu desempenho em relação ao cumprimento das metas. (Bancária 07, função de gerente, banco D).

Por outro lado, além da vivência da humilhação, há a percepção de que essa classificação de baixo desempenho é, também, uma forma de injustiça, pois não seriam levados em consideração os motivos que levaram àquele desempenho abaixo do desejável pela organização:

> existe um ranking de gerentes, que os classifica conforme seu desempenho e é divulgado a todos os empregados do Brasil; [...] que todos os dias de manhã são realizadas reuniões com os gerentes, em torno de 36, onde são discutidas as metas e o seu atingimento, sendo que os empregados que não conseguem alcançar os objetivos fixados pelo Banco são cobrados de maneira jocosa na frente dos demais colegas; que os comentários feitos pelo gestor da agência, [...] o Banco não procura saber os motivos pelos quais os empregados não atingem as metas, apenas os cobra para tanto. (Bancária 02, função de gerente, banco D).

Segundo Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 237), as situações de violência nos locais de trabalho, também denominada violência psicológica, permeia um desgaste simbólico, levando ao empobrecimento da vida afetiva e corrosão do sentido do trabalho para quem o realiza. Tal desgaste pode, inclusive, desencadear sofrimento e transtornos psíquicos, através de um conjunto de mecanismos e mediações.

O assédio moral no trabalho pode ser definido, segundo Soboll e Jost (2011), como um processo grave e extremo de violência psicológica. Essa situação, geralmente, ocorre de maneira continuada e repetitiva, levando a uma situação de constrangimento ao trabalhador, com a vivência da humilhação. Para as referidas autoras, a prática de assédio moral faz parte da própria organização do trabalho, uma vez que é uma estratégia de gestão. (Soboll e Jost, 2011, p. 249)

Uma forma de se cobrar do bancário o atingimento das metas estabelecidas, é a exposição pública. Assim, cobranças acerca da produção do bancário em frente a colegas ou até mesmo clientes podem gerar grande desconforto e sofrimento nos trabalhadores, como o relatado por um dos trabalhadores depoentes:

> que seu estresse ocorreu em função das excessivas cobranças que o Banco realizava, bem como pelo modo com o qual era tratada pelos seus superiores; que os seus superiores costumavam cobrá-la em frente aos demais colegas, bem como em frente a clientes; que seus superiores costumavam humilhá-la, realizando atos que davam a entender que a mesma era incompetente; que seus superiores costumavam ameaçá-la constantemente de demissão caso não atingisse as metas estabelecidas pelo Banco. (Bancária 07, função de gerente, banco D).

De acordo com Dejours (2007, p. 15), a vivência de situações de assédio moral no trabalho leva a uma fragilidade dos trabalhadores envolvidos. Nesse caso, segundo a psicodinâmica do trabalho, pode ocorrer uma desestruturação dos mecanismos de defesa, principalmente dos mecanismos de defesa coletivas e de solidariedade. Assim, os trabalhadores se veem cada vez mais solitários no enfrentamento às violências vivenciadas, pois não contam com o apoio dos colegas.

Para Soboll e Jost (2011, p. 259), essas situações levam a um aniquilamento dos vínculos, que seria naturalmente obtido através da experiência comum do trabalho, deixando um vazio que dá lugar ao medo e à desconfiaça.

A consequência, muitas vezes, é o adoecimento dos trabalhadores. Dejours (2007, p. 15) denomina esses transtornos relacionados aos aspectos nocivos da organização do trabalho de “patolgias da solidão”.

Heloani e Barreto (2010, p. 42) relatam que a vivência do assédio moral no trabalho atinge a vida psicossocial dos sujeitos, comprometendo sua personalidade, identidade e autoestima. As consequências ultrapassam as barreiras do mundo do trabalho, desordenando também a vida psíquica também na esfera familiar, social, afetiva, além da esfera profissional. Há relações, portanto, com o desencadeamento de adoecimento psíquico, com consequente aparecimento de uso abusivo de álcool e drogas, depressão, síndrome do pânico, *burnout*, além de, em casos mais intensos, tentativas de suicídio (HELOANI e BARRETO, 2010, p. 45).

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como motivação o elevado perfil de adoecimento relacionado ao trabalho que acomete os bancários brasileiros, segundo as estatísticas previdenciárias oficiais. Apesar de se apresentar como uma profissão aparentemente sem “riscos“ para a saúde, com ausência de agentes perigosos no meio ambiente de trabalho, verifica-se alto índice de adoecimento dessa categoria de trabalhadores.

Os estudos sobre o tema evidenciam que a organização do trabalho exerce um importante papel na degradação da saúde dos bancários, estando relacionada diretamente com o adoecimento de parte dos trabalhadores. Nota-se também que houve uma mudança no perfil de adoecimento. Se em décadas anteriores as doenças que mais acometiam os bancários eram os problemas dos sistema músculoesqueléticos, denominados Lesões por Esforços Repetitivos ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, na atualidade são os transtornos mentais, com doenças como depressão, ansiedade, esgotamento psíquico que predominam na categoria. Também se observa uma relação entre agravos como doenças cardiovasculares (hiertensão arterial sistêmica, coronariopatias) e metabólicas (diabetes, obesidade) nesses trabalhadores, assim como casos de suicídios.

Trata-se, portanto, de um perfil de adoecimento complexo, com situações de alta gravidade e potencial prejuízo para a vida desses trabalhadores e seus familiares, indicando ser um grave problema social da atualidade.

Considerando as modificações recentes na organização do trabalho nas instituições financeiras, especialmente com a incorporação de novas tecnologias de controle e intensificação do trabalho, além da adoção de técnicas de gestão do trabalho baseadas em flexibilização do trabalho e dos empregos, tem-se aí uma pista para explicar essa degradação visualizada no estado de saúde dos bancários.

O estudo das estratégias de racionalização do trabalho, em especial daquelas adotadas no sistema toyotista de produção, trouxe alguma contribuição para compreensão das práticas organizacionais da atualidade.

De maneira geral, essa reestruturação do trabalho, baseada na flexibilização, trouxe diversos problemas para o mundo do trabalho, pois é sempre acompanhada de maior exploração, intensificação e precarização do trabalho.

Os elementos trazidos pela vivência dos bancários, extraídos de procedimentos administrativos do Ministério Público do Trabalho, no estado do Paraná, trouxeram evidências de que há diversas formas adotadas pelos bancos para a obtenção dessa intensificação do trabalho.

A adoção de metas de produtividade além da capacidade de realização em condições normais, estimulando a intensificação do trabalho, fez parte do relato dos bancários nesse estudo.

A utilização de remuneração variável, onde parte do salário depende do atingimento de patamares de produtividade estabelecidos pelo empregador, apareceu como uma das estratégias de incremento de controle e intesificação do trabalho.

Outro elemento verificado foi o estabelecimento de instabilidade no trabalho, que se expressa pela insegurança contínua em que vivem os trabalhadores. O não atingimento de metas, não trabalhar além da jornada de trabalho, aderir a movimentos de greve, podem acarretar punições ou estagnação na carreira, mesmo no caso de dedicados profissionais.

Também se verificou a presença do sofrimento ético proveniente da ambiguidade de papéis. Nesse caso, os bancários são convocados, por um lado, a realizar as melhores transações segundo os interesses da instituição financeira, oferecendo aos clientes produtos bancários que podem ser desvantajosos aos interesses dos próprios clientes. Os estudos de saúde mental e trabalho indicam que essa contradição pode causar estados crônificados de sofrimento, desembocando por vezes em quadros de adoecimento mental.

A prática de elevar a exploração aumentando a jornada de trabalho sem que haja a remuneração correspondente foi também uma prática encontrada com frequênca nos relatos. Apesar da legislação trabalhista impôr limites, penalidades e regras para essa prática, ainda aparece como uma estratégia viável do empregador, evidenciando certa fragilidade das proteções trabalhistas legais.

Por fim, também como parte de uma estratégia de obtenção da intensificação do trabalho, percebe-se a presença de práticas de violência psíquica no meio ambiente de trabalho. As práticas de gestão do trabalho por estresse culminam com constrangimentos e humilhação, levando ao que a literatura denomina assédio moral organizacional. Essa prática nefasta, que quebra os laços de cooperação e solidariedade entre os trabalhadores, é responsável por uma parte dos casos de adoecimento, especialmente aquelas que são conhecida como patologias da solidão.

Depressão, ansiedade, esgotamento profissional e até mesmo casos de suicídios são relacionados a esse panorama.

Obteve-se, portanto, com o presente estudo, um panorama das formas de organização do trabalho nas instituições financeiras estudadas. Verificou-se que tais formas coincidem com aquelas que, de acordo com a literatura, estão relacionadas ao adoecimento dos trabalhadores.

Apesar da verificação de que a organização do trabalho tem papel determinante na saúde dos bancários, ainda há necessidade e de maior investigação, pois os aspectos do trabalho ainda são tratados como fatores de risco de adoecimento, sem que haja estabelecimento de relações mais aprofundadas com a estrutura econômica da sociedade, nos diversos momentos históricos, ou seja, sem demonstrar sua determinação social. Dessa forma, os processos geradores do adoecimento, sobre os quais se deveria agir para a melhora efetiva da saúde, ficam encobertos e intocados.

Espera-se que esse estudo tenha contribuido com essa área do conhecimento tão importante e complexa, que se dedica às relações entre o processo de saúde e adoecimento e o mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, G. S. C.; SILVA, M. J. S. Sobre a saúde, os determinantes da saúde e a determinação social da saúde. **Saúde Debate**, Rio de Janeiro, v. 38, n. 103, p. 953-965, Out-Dez 2014

ALMEIDA-FILHO, N. Modelos de determinação social das doenças crônicas não-transmissíveis. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 9, n. 4, p. 865–884, dez. 2004.

ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho - reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2010.

ALVES, G. A. P. **Trabalho e subjetividade: O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

ANTUNES, R. L. C. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2ª Edição. São Paulo: Editora Boitempo, 2009.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 15ª Edição, São Paulo: Editora Cortez, 2011.

ANTONIAZZI, A. S.; DELL'AGLIO, D. D.; BANDEIRA, D. R. O conceito de coping: uma revisão teórica. **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 3, n. 2, p. 273–294, 1998.

ASSUNCAO, A. Á.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação & Sociedade**, Campinas , v. 30, n. 107, p. 349-372, 2009. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302009000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em 31 de Maio 2017.

BARATA, R. B. **Desigualdades sociais e saúde**. in: CAMPOS et al. (org.) Tratado de Saúde Coletiva, 2ª Edição, Editora Hucitec, São Paulo, 2014, p. 483-512.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Edições 70, Lisboa, 1977.

BECKER H. S. **Métodos de pesquisa em ciências sociais**. SÃO PAULO: HUCITEC; 1999.

BITTENCOURT, A.; VINHOLES, D. B. Estimativa Do Risco Para Diabetes Mellitus Tipo 2 Em Bancários Da Cidade De Tubarão, Estado De Santa Catarina, Brasil. **Scientia Médica**, Porto Alegre, v. 23, n. 2, p. 82-89, 2013.

BORGES, L. H. **Trabalho de caixa bancário, saúde mental e Lesão por Esforço Repetitivo**. In: GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. (Eds.). Saúde Mental no Trabalho da teoria à prática. 1. ed. São Paulo: Roca, 2010. p. 444.

BORSOI, I. C. F.; SANTOS, A. O. R.; ACÁRIO, S. H. A. Trabalhadores Amedrontados, Envergonhados e Inválidos: violência e humilhação nas políticas de reabilitação por LER/DORT. **Revista Psicologia Política**, 6(12), April, 2007.

BOTTOMORE, T. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de janiero: Editora Jorge Zahar, 2001.

BRASIL. Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990. **Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providencias**. Diário Oficial da União, Brasília, 26 set. 1990.

BRASIL, **Anuário Estatístico da Previdência Social de 2015**. Ministério da Fazenda, Secretaria de Previdência, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Brasília: MF/DATAPREV, 2017. Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf. Acesso em 08/05/2017.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro, Editora LTC, 1987.

BRECHT, B. **Teatro Completo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

BREILH, J. **Epidemiologia crítica: ciência emancipadora e interculturalidade**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006.

CARRIJO, D. C. M.; NAVARRO, V. L.. LER e planos de demissão voluntária: trajetórias de dor e sofrimento entre bancários. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 157-171, dez. 2009

CATTANI, A. D. **Taylorismo**. In: CATTANI, A. D. (Ed.). . Trabalho e Tecnologia:

dicionário crítico. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1999.

CHAMON, E. M. Q. O. Estresse e estratégias de enfrentamento: o uso da escala toulousaine no Brasil. **Rev. psicol. org. trab**;6(2): 43-64, jul.-dez. 2006.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização.** Rio de janeiro: Editora da UFRJ, 1994.

CORRÊA, M. B. **Reestruturação produtiva e industrial**. In: CATTANI, A. D. (Ed.). Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico. 2. ed. Rio de Janeiro: Editota Vozes, 1999.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo, Cortez - Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade**. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. C.; FACAS, E. P. (orgs) Diálogos em psicodinâmica do trabalho. Brasília, Paralelo 15, 2007.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos. **Anuário da Saúde do Trabalhador**. São Paulo, DIEESE, 2016.

FARIA, J. H. **A fase do colaboracionismo: a nova prática sindical. In: Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**, FARIA, J. H. (org). São paulo, Editora Atlas, 2007.

FARIA, J. H.; MENEGUETTI, F. K. **O sequetro da subjetividade. In: Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**, FARIA, J. H. (org). São paulo, Editora Atlas, 2007.

FERREIRA, M. C.; SEIDL, J. Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 25, n. 2, p. 245-254, Jun. 2009

FERREIRA, J. B. de O. **Trabalho, sofrimento e patologias sociais: estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública**. 159 f. Dissertação (Mestado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o

desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. saúde ocup**., São Paulo , v. 35, n. 122, p. 229-248, dez. 2010 .

FIOROTTI, K. P. et al. Transtornos mentais comuns entre os estudantes do curso de medicina: prevalência e fatores associados. **J. bras. psiquiatr**. [online]. 2010, vol.59, n.1, pp.17-23. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/jbpsiq/v59n1/v59n1a03. Acesso em 02/05/2017.

GARCÍA, J. C. **Medicina e Sociedade: as correntes de pensamento no campo sa saúde**. In: NUNES, E. D. (Org.). Juan César García: pensamento social em saúde na América Latina. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: ABRASCO, 1989.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, SP. Ideias & Letras, 2007.

GAVIRAGHI, D. et al . Medicalização, uso de substâncias e contexto de trabalho em bancários do Rio Grande do Sul, Brasil. **Rev. Psicol., Organ. Trab**., Brasília , v. 16, n. 1, p. 61-72, mar. 2016.

GOUNET, T. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo, Boitempo Editorial, 1999

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**, Brasil, v. 9, n. 2, p. 41-55, dez. 2006.

GRISCI, C. L. I.; BESSI, V. G. Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária. **Sociologias**, n. 12, p. 160–200, dez. 2004.

HARTWIG T. W,, MACHADO C. F., HALLAL P. C. Indicadores antropométricos e nível de atividade física de funcionários de banco. **R. Bras. Ci. e Mov**. 17(3):70-75, 2009.

HARVEY, D. **Para entender O Capital - Livro I**. São paulo, Editora Boitempo, 2013.

HARVEY, D. **Condição Pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo, Editora Loyola, 24ª Edição, 2014.

HELOANI, R.; BARRETO, M. **Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica**. In; GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. (orgs). Saúde mental e trabalho: da teoria à prática. São Paulo, Roca, 2010.

JACQUES, M.G.C.; AMAZARRAY, M.R. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência**. Boletim da Saúde**; 20(1):93-105, 2006.

JINKINGS, N. **O mister de fazer dinheiro - automatização e subjetividade no trabalho bancário**. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 1996.

JINKINGS, N. A **reestruturação do trabalho nos bancos**. In: Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006. p. 528.

JINKINGS, N. **O trabalho bancário em face da fiança mundial desregulada. In: SOUZA**, A. de A. et al. (Eds.). . Trabalho, capital mundial e formação dos trabalhadores. 1. ed. Fortaleza: Editora SENAC Ceará, 2008. p. 392.

JUNCKES, I. J. **O sindicalismo novo dos bancários na reestruturação financeira dos anos noventa no Brasil**. 319 f. Tese (Doutorado em Sociologia Política) Florianópolis: UFSC. PPGSP, 2004.

KAN, D.; YU, Xi. Occupational Stress, Work-Family Conflict and Depressive Symptoms among Chinese Bank Employees: The Role of Psychological Capital. - **Int J Environ Res Public Health**;13(1). Jan, 2016.

KONRADI, A. O; ROTAR, O. P.; KOROSTOVTSEVA, L. S; IVANENKO, V. V.; SOLNTCEV, V. N.; ANOKHIN, S. B.; BART, V. A.; SHLYAKHTO, E. V. Prevalence of metabolic syndrome components in a population of bank employees from St. Petersburg, Russia. **Metab Syndr Relat Disord**;9(5): 337-43, out, 2011

LACAZ, F. A. C. **Saude do trabalhador: um estudo sobre as formações discursivas da academia dos serviços e do movimento sindical**. [s.l.] Biblioteca Digital da Unicamp, 1996.

LACAZ, F. A. C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 4, p. 757–766, 2007.

LARANGEIRA, S. M. G. Reestruturação produtiva no setor bancário: A realidade dos anos 90. **Educ. Soc**., v. 18, n. 61, p. 110–138, 1997.

LAURELL, A. C. Proceso de trabajo y salud. **Cuadernos Políticos**, v. 17, n. 2, p. 59–79, 1978.

LAURELL, A. C. La salud-enfermedad como proceso social. **Revista latinoamericana de Salud**, v. 2, n. 1, p. 7-25, 1982.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde - trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Editora Hucitec, 1989.

LI, X.; KAN, D.; LIU, L.; SHI, M.; WANG, Y.; YANG, X.; WANG, J.; WANG, L.; WU, H. The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job burnout among bank employees in China. - Int J **Environ Res Public Health**; 12(3): 2984-3001, 2015 Mar.

MACIEL, R. H.; CAVALCANTE, R.; MATOS, T. G. R.; RODRIGUES, S.. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 117-128, Dez. 2007

MAENO, M. **LER e transtorno psíquicos relacionados os trabalho: faces de uma mesma moeda**. In: LAERTE IDAL SZNELWAR (Ed.). . Saúde dos bancários. 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude, 2011. p. 207–230.

MARQUES, G. S.; GIONGO, C. R. Trabalhadores bancários em sofrimento: uma análise da literatura nacional. **Rev. Psicol., Organ. Trab**., Brasília , v. 16, n. 3, p. 220-247, set. 2016.

MAROOF, K A; PARASHAR, P; BANSAL, R; AHMAD, S. A study on hypertension among the bank employees of Meerut district of Uttar Pradesh. **Indian J Public Health**;51(4): 225-7, 2007 Oct-Dec.

MARTINEZ, J. F. N.; MATIELLO JÚNIOR, E. Os limites da ginástica laboral para compreensão dos determinantes de saúde de trabalhadores bancários. **Pensar prát. (Impr.)**;15(3): 610-624, jul.-set. 2012.

MARTINS, C. E. **Pensamento de Ruy Mauro Marini e sua atualidade para as**

ciências sociais. In: Desenvolvimento e dependência: cátedra Ruy Mauro Marini. FILHO, N. A. Brasília, IPEA, 2013.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política - Livro terceiro - O processo Global da Produção Capitalista**. 2ª ed. São Paulo: Nova Cultural, 1986.

MARX, K. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. São Paulo, Editora Boitempo, 2004.

MARX, K. **O capital - crítica da Economia Política - livro Primeiro: O processo de Produção do Capital Volume I**. 24. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

MARX, K. **Trabalho assalariado e capital & Salário, Preço e Lucro**. 2ª edição, São Paulo: Expressão Popular, 2010.

MARX, K. **Grundisse - manuscritos econômicos de 1857-1858: esboços da crítica da economia política**. São Paulo, Editora Boitempo, 2011.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política - Livro I: o processo de Produção do Capital**. São Paulo, Editora Boitempo, 2014.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MELLO, P. G.; CAMINHA, R. M.; LORENZZONI, P. L.; KRISTENSEN, C. Considerações clínicas sobre a psicoterapia cognitivo-comportamental de bancários com Transtorno de Estresse Pós-Traumático, **Contextos clín**;4(1): 1-7, jan.-jun. 2011

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Rev. Saúde Pública**, v. 25, pp. 341-349, 1991.

MERGENER, C. R.; KEHRIG, R. T.; TRAEBERT, J. Sintomatologia músculo-esquelética relacionada ao trabalho e sua relação com qualidade de vida em bancários do Meio Oeste Catarinense. **Saúde Soc**, v. 17, n. 4, p. 171–181, 2008.

MÉSZÁROS, I. **A crise estrutural do Capital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

MINAYO, M. C. S. **Contribuições da antropologia parapensar e fazer saúde**. in: CAMPOS et al. (org.) Tratado de Saúde Coletiva, 2ª Edição, Editora Hucitec, São Paulo, 2014, p. 189-218.

MINAYO GOMEZ, C.; LACAZ, F. A. DE C. Saúde do trabalhador : novas-velhas questões. **Viência & Saúde Coletiva**, v. 10, n. 4, p. 797–807, 2005.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **temário MPT - tabela taxonômica e glossário**. Brasília: 2011. Diário Oficial da União, de 25.03.11, págs. 132/133.

MOMIN, M H.; DESAI, Vi. K.; KAVISHWAR, A. B. Study of socio-demographic factors affecting prevalence of hypertension among bank employees of Surat City. **Indian J Public Health**;56(1): 44-8, Jan-Mar 2012.

MUROFUSE, N. T.; MARZIALE, M. H. P.; MARZIALE, M. H. P. Mudanças no trabalho e na vida de bancários portadores de Lesões por Esforços Repetitivos: LER. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 9, n. 4, p. 19–25, 2001.

NARDI, H. C. **Saúde, trabalho e discurso médico**: **a relação médico-paciente e o conflito capital-trabalho**. São Leopoldo: Ed. da UNISINOS, 1999.

NETTO, J. P.; BRAZ, M. **Economia política: uma introdução crítica**. 8. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2012.

NETZ, J. A.; OLIVEIRA, P. A. (2011) **Teatro de sombras: Relatório da violência no trabalho e apropriação da saúde dos bancários.** (1ª ed.). Porto Alegre. SindBancários Publicações.

OLTRAMARI, A. P.; GRISCI, C. L. I.; WEBER, L. Carreira e relações familiares: dilemas de executivos bancários. **Rev. Mal-Estar Subj.**, Fortaleza , v. 11, n. 1, p. 100-133, mar. 2011

OLIVEIRA, R. M. R. **A abordagem das lesöes por esforços repetitivos: distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho - LER/DORT no Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Espírito Santo - CRST/ES**. (Dissertação de mestrado) Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro,2001.

OLIVEIRA, P. R. A. DE. **Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário/ NTEP - Fator Acidentário de Prevenção/ FAP: Um novo olhar sobre a saúde do trabalhador**. 2ª ed. São Paulo: LTR editora, 2010.

PADILHA, V. **Capitalsimo, modelos de gestão e assédio moral no trabalho**. In: PADILHA, V. (org.) Antimanual de gestão: desconstruindo o discurso do management. São Paulo, Ideias & Letras, 2015.

PAIVA, C. S. D. L.; BORGES, L. O. O ambiente de trabalho no setor bancário e o bem-estar. **Psicol. estud.**, Maringá , v. 14, n. 1, p. 57-66, Mar. 2009.

PARANÁ. Lei nº 13.400, de 21 de dezembro de 2001. Dispõe que as instituições bancárias e outras especificadas, deverão providenciar medidas para efetivar, em tempo razoável, atendimento a seus usuários. **Diário Oficial do Paraná**. Curitiba, PR, Nº 6.137 de 26 dez. 2001

PAPARELLI, R. Grupos de enfrentamento do desgaste mental no trabalho bancário: discutindo saúde mental do trabalhador no sindicato. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 36, n. 123, p. 139-146, Junho 2011

PAVÃO, P. La lucha de los sindicatos de bancarios de Brasil contra el acoso moral. **Salud trab. (Maracay)**;21(1): 31-40, jun. 2013.

PENNELLA, I. **LER: uma jornada de sofrimento no trabalho bancário.** (Dissertação de Mestrado), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

PETARLI, G. B.; ZANDONADE, E.; SALAROLI, L. B.; BISSOLI, N. S. Estresse ocupacional e fatores associados em trabalhadores bancários, Vitória – ES, Brasil. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 20, n. 12, p. 3925-3934, Dez. 2015a

PETARLI, G. B.; SALAROLI, L. B.; BISSOLI, N. S.; ZANDONADE, E. Autoavaliação do estado de saúde e fatores associados: um estudo em trabalhadores bancários. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro , v. 31, n. 4, p. 787-799, Apr. 2015b

PICHETH, S. F.; ICHIKAWA, E. Y. Uso de ansiolíticos e antidepressivos por bancários: um estudo de representações sociais. **Pesqui. prát. psicossociais**, São João Del-Rei , v. 10, n. 2, p. 354-367, dez. 2015

PIGNATI, W. A.; MACIEL, R. H. M. DE O.; RIGOTTO, R. M. **Saúde do Trabalhador**. In: ROUQUAYROL, M. Z.; SILVA, MA. G. C. DA (Eds.). . Epidemiologia & Saúde. 7ª ed. Rio de Janeiro: Medbook, 2013. p. 736.

PIGNON, D.; QUERZOLA, J. **Ditadura e democracia na produção**. In: GORZ, A. Crítica da divisão do trabalho. São Paulo: Martins Fontes, 2001, p. 91-138.

PINA, J. A. **Intensificação do trabalho e saúde dos trabalhadores na indústria automobilística: estudo de caso na Mercedes Benz do Brasil, São Bernardo do Campo**. Tese (Doutorado) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2012

PINA, J. A.; STOTZ, E. N. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 39, n.130, p.150-160, 2014.

PINA, J. A.; STOTZ, E. N. Intensificação do trabalho e saúde dos trabalhadores: um estudo na Mercedes Benz do Brasil, São Bernardo do Campo, São Paulo. **Saude soc.**, São Paulo , v. 24, n. 3, p. 826-840, 2015

PINHEIRO, T. M. M. et al. **Saúde do Trabalhador**. In: CAMPOS, G. W. DE S. et al. (Eds.). Tratado de Saúde Coletiva. 2. ed. São Paulo: Editora Hucitec, 2014. p. 968.

RAMOS FILHO, W. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**.São Paulo, LTR, 2012.

REGO, V. B. **Adoecimento Psíquico no Trabalho Bancário: da prestação de serviços à (de)pressão por vendas**. 1ª ed. Brasília: Ex Libris, v. 1. 258p., 2011.

REGO, V. B. As práticas Neoliberais e as Organizações “criminosas”. In: REGO, V. B. (Ed.). . **Adoecimento psíquico no trabalho bancário: da prestação de serviços à (de)pressão por vendas**. 1. ed. Brasília: Ex Libis, 2011.

ROBERTO, Á.; MERLO, C.; BARBARINI, N. Reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro e sofrimento dos caixas executivos: um estudo de caso. **Psicologia & Sociedade,** v. 14, n. 1, p. 103–122, 2002.

ROLO, D. **Novas perspectivas sobre o sofrimento ético no trabalho: o caso da mentira como prescrição**. In: SZNELWAR, L. I. (org.) Saúde dos Bancários, São Paulo, Publisher Brasil, 2011.

SAAD, J. E. D. **Ministério Público do Trabaho**. R. Inf. Legisl. Brasília, a. 25, n. 97, p. 85-102. jan/mar. 1998. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/181822/000435115.pdf?sequence=1, acsso em 02/05/2017.

SALAROLI, L. B.; SALIBA, R. A. D.; ZANDONADE, E.; MOLINA, M. C. B.; BISSOLI, N. S. Prevalence of metabolic syndrome and related factors in bank employees according to different defining criteria, Vitória/ES, Brazil. - **Clinics (Sao Paulo)**;68(1): 69-74, Jan, 2013

SANTANA, V. S.; SILVA, J. M. **Os 20 anos da saúde do trabalhador no Sistema Único de Saúde do Brasil: limites, avanços e desafios**. In: BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Análise de Situação em Saúde. Saúde Brasil 2008: 20 anos de Sistema Único de Saúde (SUS) no Brasil. Brasília: Ministério da Saúde, 2009. p. 175-204.

SANTANA, V. S.; DIAS, E. C.; SILVA, J. DE F. S. DA. **Prevenção, atenção e controle em saúde do trabalhador.** In: PAIM, J. S.; ALMEIDA-FILHO, N. DE (Eds.). Saúde Coletiva - teoria e prática. 1. ed. Rio de Janeiro: Medbook, 2014. p. 720.

SANTOS, M. A. F. **Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

SANTOS, M A F; SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Tentativas de Suicídio de Bancários no Contexto das Reestruturações Produtivas. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 5. Pp. 925-938, out 2010.

SANTOS, M. A. F.; SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Sofrimento no trabalho e imaginário organizacional: ideação suicida de trabalhadora bancária. **Psicol. soc. (Impr.)**, v. 23, n. 2, p. 359–368, 2011.

SANTOS, M. A. F.; SIQUEIRA, M. V. S. Considerações sobre trabalho e suicídio: um estudo de caso. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 36, n. 123, p. 71-83, Jun. 2011.

SANTOS JUNIOR, A. V.; MENDES, A. M.; ARAUJO, L. K. R. Experiência em clínica do trabalho com bancários adoecidos por Ler/ Dort. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 29, n. 3, p. 614-625, 2009.

SATO L. As implicações do conhecimento prático para a vigilância em saúde do trabalhador. **Cad. Saúde Pública**, 12(4): 489-495, 1996

SCHRAIBER, L. B. **Educação médica e capitalismo**. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: ABRASCO, 1989.

SCOPEL, J.; OLIVEIRA, P. A. B.; WEHRMEISTER, F. C. LER/DORT na terceira década da reestruturação bancária: novos fatores associados?. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo , v. 46, n. 5, p. 875-885, Out. 2012

SEGNINI, L. R. P. Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Educação & Sociedade**, v. 20, n. 67, p. 183–209, ago. 1999.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: o desaparecimento das virtudes com o novo capitalismo.** Rio de Janeiro, BestBolso, 2012.

SILVA, L. M. C. **Casos de afastamento por LER/DORT e retorno ao trabalho bancário: uma análise psicodinâmica**. Brasília; UNB; 2006. 99 p.

SILVA, L. S.; PINHEIRO, T. M. M.; SAKURAI, E. Reestruturação produtiva, impactos na saúde e sofrimento mental: o caso de um banco estatal em Minas Gerais, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 12, p. 2949–2958, dez. 2007.

SILVA, L. S.; PINHEIRO, T. M. M.; SAKURAI, E. Perfil do absenteísmo em um banco estatal em Minas Gerais: análise no período de 1998 a 2003. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro , v. 13, supl. 2, p. 2049-2058, Dez. 2008.

SILVA, L. S; Barreto, S. M. Adverse psychosocial working conditions and minor psychiatric disorders among bank workers. **BMC Public Health**;10: 686, 2010.

SILVA, L. S.; BARRETO, S. M. Stressful working conditions and poor self-rated health among financial services employees. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 46, n. 3, p. 407-416, Junho, 2012

SILVA, J. L.; NAVARRO, V. L. Organização do trabalho e saúde de trabalhadores bancários. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto , v. 20, n. 2, p. 226-234, Apr. 2012.

SNORRADÓTTIR, Á.; VILHJÁLMSSON, R.; RAFNSDÓTTIR, G. L.; TÓMASSON, K. Financial crisis and collapsed banks: psychological distress and work related factors among surviving employees - a nation-wide study. **Am J Ind Med**; 56(9): 1095-106, set, 2013

SOARES, L. R.; VILLELA, W. V. O assédio moral na perspectiva de bancários. **Revista bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 37, n. 126, p. 203-212, Dez. 2012

SOBOLL, L. A.; JOST, R. C. F. **Assédio moral do trabalho: uma patologia da solidão usada como estratégia de gestão organizacional**. In: SZNELWAR, L. I. (org.) Saúde dos Bancários, São Paulo, Publisher Brasil, 2011.

SOUZA, T.M.S. **Formas de gestão na acumulação flexível: o assédio moral**. In: Barreto, M; Netto, N.B.; Pereira, L.B. Do assédio moral à morte de si - significados sociais do suicídio. São Paulo: Matsunaga, 2011.

SZNELWAR, L. I. PEREIRA, L. **Trajetórias de trabalhadores bancários - entre o sonho e o real do sofrimento patogênico**. In: SZNELWAR, L. I. (org.) Saúde dos Bancários, São Paulo, Publisher Brasil, 2011.

SZNELWAR, L. I. UCHIDA, S. **O trabalho bancário e a distorção comunicacional: quando a mentira é parte da tarefa**. In: SZNELWAR, L. I. (org.) Saúde dos Bancários, São Paulo, Publisher Brasil, 2011.

SZNELWAR, L. I. UCHIDA, S. **Saúde do trabalhador bancário - uma reflexão com base na ergonomia da atividade e na psicodinâmica do trabalho**. In: ALLAN, N. A.; GIZZI, J. S. B.; COZERO, P. T. Assédio Moral Organizacional – as vítimas dos métodos de gestão dos bancos. Bauru, SP, Canal 6 Editora, 2015.

TOBAR, F.; YALOUR, M. R. **Como fazer teses e, saúde pública: cnselhos e idéias para formular projetos e redigir teses e informes de pesquisas**. 1ª ed. Rio de janeiro: Editora Fiocruz, 2001.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicol. Soc. [online]**. 2007, vol.19, n.spe, pp.38-46.

TRAGTENGERG, M. **Administração, Poder e Ideologia**. Ed. UNESP, 3 Ed, 2004

VASCONCELOS, F. D. Uma Visão Crítica do Uso de Padrões de Exposição na Vigilância da Saúde no Trabalho. **Cad. Saúde Públ**., v. 11, n. 4, pp. 588-599, 1995.

VALENTE, M. S. S. **Depressão e esgotamento profissional em bancários**. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

VASCONCELLOS, L. C. F.; PIGNATI, W. A. Medicina do Trabalho: subciência ou subserviência? Uma abordagem epistemológica. **Ciênc. saúde coletiva**, v. 11, n. 4, pp. 1105-1115, 2006.

YIN, R. K.; **Estudo de caso: planejamento e métodos**; trad. Daniel Grassi- 2ª ed.- Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXOS

ANEXO 1 – APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISAS ENVOLVENDO SERES HUMANOS DO SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ, DE ACORDO COM A RESOLUÇÃO Nº 466/2012 DO CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, COM O PARECER NÚMERO 1.380.573 DE 23/12/2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ - SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE/ SCS -

Plataforma Brasil

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Influência dos métodos de gestão do trabalho na saúde do bancário.
Pesquisador: Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque
Área Temática:
Versão: 2
CAAE: 51761615.1.0000.0102
Instituição Proponente: Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.380.573

Apresentação do Projeto:
Trata-se de pesquisa de Mestrado em Saúde Coletiva intitulada "Influência dos métodos de gestão do trabalho na saúde do bancário" e desenvolvida por Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque e pelo mestrando Elver Andrade Moronte.
Período da pesquisa: de outubro de 2015 a julho de 2017.

Objetivo da Pesquisa:
Objetivo Geral
"Correlacionar os métodos de gestão do trabalho bancário no Paraná com a saúde dos trabalhadores bancários."
Objetivos Específicos
"Descrever o perfil de morbidade dos bancários na atualidade. Apresentar os métodos de gestão do trabalho em instituições financeiras no estado do Paraná. Verificar a percepção dos trabalhadores bancários acerca da influência dos métodos de gestão do trabalho na sua saúde. Identificar possíveis correlações entre o método de gestão e o adoecimento dos bancários nas instituições financeiras estudadas."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:
"Como existe risco de identificação dos sujeitos envolvidos nos Procedimentos do Ministério Público do Trabalho no Paraná, há possibilidade de desconforto ou constrangimento. Para evitar

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - Térreo
Bairro: Alto da Glória **CEP:** 80.060-240
UF: PR **Município:** CURITIBA
Telefone: (41)3360-7259 **E-mail:** cometica.saude@ufpr.br

esse risco, será garantida a confidencialidade dos dados, sem identificação nominal dos sujeitos envolvidos, visando evitar
qualquer tipo de constrangimento ou desconforto."

"Considerando que a categoria profissional dos bancários apresenta os maiores níveis de adoecimento relacionado ao trabalho no Paraná, quando comparada às outras categorias, e considerando as modificações do mundo do trabalho no ramo bancário nas últimas décadas, além da literatura científica relacionando os métodos gerencialistas ao sofrimento e adoecimento, o estudo dos métodos de gestão adotados em instituições financeiras no Paraná podem contribuir para a adoção políticas públicas ou de ações para proteção da saúde do trabalhador bancário.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Metodologia

"Inicialmente, serão incluídos no estudo os Procedimentos realizados pelo Ministério Público do Trabalho no Paraná, nos últimos 15 anos, que foram realizados para investigação de instituições financeiras públicas e privadas (...)

(...) Os dados serão sistematizados, de acordo com as seguintes categorias:1. a instituição financeira envolvida (pública ou privada), 2. tipos de métodos de gestão do trabalho adotados:- avaliação do trabalho (baseada em resultados, avaliação individual/ coletiva, outros critérios);- estrutura de remuneração, planos de cargos e salários/ carreira;- organização do trabalho e métodos gerenciais;3. Percepção dos
trabalhadores sobre a influência do trabalho em sua saúde: fatores protetores e destrutivos. Considerando as categorias estipuladas, procederemos a análise dos dados obtidos, determinando o panorama dos métodos gerenciais adotados por instituições financeiras no Paraná.

Será apresentada uma revisão da literatura acerca do papel da organização do trabalho e métodos de gestão do trabalho na saúde dos trabalhadores.

Tomando como base teórica o materialismo histórico-dialético e considerando o conhecimento científico acerca da influência dos métodos de gestão do trabalho e sua influência na saúde dos trabalhadores e os dados obtidos, serão apresentadas as conclusões do estudo, determinando o panorama dos métodos gerenciais adotados por instituições financeiras no Paraná.

Serão excluídos aqueles procedimentos cujo tema não aborde questões eminentemente relacionadas aos direitos trabalhistas e que não abordem as categorias: discriminação no trabalho, saúde e segurança no trabalho."

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Pede-se dispensa de TCLE uma vez que se limita à coleta de dados secundários.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ - SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE/ SCS -

Continuação do Parecer: 1.380.573

Recomendações:

Solicitamos que sejam apresentados a este CEP, relatórios semestrais e final, sobre o andamento da pesquisa, bem como informações relativas às modificações do protocolo, cancelamento, encerramento e destino dos conhecimentos obtidos, através da Plataforma Brasil - no modo: NOTIFICAÇÃO. Demais alterações e prorrogação de prazo devem ser enviadas no modo EMENDA. Lembrando que o cronograma de execução da pesquisa deve ser atualizado no sistema Plataforma Brasil antes de enviar solicitação de prorrogação de prazo.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_625505.pdf	21/12/2015 12:26:56		Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	MP.pdf	21/12/2015 12:09:54	Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoPesquisaElverSaudeColetivaUFPRCEP.doc	26/11/2015 13:46:46	Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DOCCEPUFPR11iniciopesquisa.pdf	26/11/2015 13:44:55	Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	DOCCEPUFPR05concordanciaservico.pdf	26/11/2015 13:43:54	Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque	Aceito
Outros	DOCCEPUFPRCheckListAssin.pdf	26/11/2015 13:42:38	Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DOCCEPUFPR13utilizacaodados.pdf	26/11/2015 13:42:03	Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	DOCCEPUFPR17dipsensatermoconsentimento.pdf	26/11/2015 13:41:40	Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DOCCEPUFPR10usomaterial.pdf	26/11/2015 13:41:01	Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque	Aceito
Declaração de	DOCCEPUFPR09publicidaderesultado	26/11/2015	Guilherme Souza	Aceito

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - Térreo
Bairro: Alto da Glória **CEP:** 80.060-240
UF: PR **Município:** CURITIBA
Telefone: (41)3360-7259 **E-mail:** cometica.saude@ufpr.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ - SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE/ SCS -

Continuação do Parecer: 1.380.573

Pesquisadores	s.pdf	13:40:26	Cavalcanti de Albuquerque	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DOCCEPUFPR08termoconfidencialidade.pdf	26/11/2015 13:40:13	Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DOCCEPUFPR04concordancoaorientador.pdf	26/11/2015 13:39:38	Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DOCCEPUFPR03analisemerito.pdf	26/11/2015 13:39:19	Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DOCCEPUFPR02extratoata.pdf	26/11/2015 13:39:02	Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque	Aceito
Folha de Rosto	DOCCEPUFPRRosto.pdf	26/11/2015 13:31:35	Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

CURITIBA, 23 de Dezembro de 2015

Assinado por:
IDA CRISTINA GUBERT
(Coordenador)

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - Térreo
Bairro: Alto da Glória **CEP:** 80.060-240
UF: PR **Município:** CURITIBA
Telefone: (41)3360-7259 **E-mail:** cometica.saude@ufpr.br

ANEXO 2 - QUADRO 1 - TEMÁRIO UNIFICADO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - ANEXO DA RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA DO MPT Nº 76/2008

ÁREA TEMÁTICA 1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
1.1. CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
1.1.1. Acidente de Trabalho Típico ou por Equiparação
1.1.2. Atividades e Operações Insalubres
1.1.3. Atividades e Operações Penosas
1.1.4. Atividades e Operações Perigosas
1.1.5. CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho
1.1.6. CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
1.1.7. Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
1.1.8. Doença Ocupacional ou Profissional
1.1.9. EPI e EPC - Equipamentos de Proteção Individual ou Coletiva
1.1.10. Ergonomia
1.1.11. PCA - Programa de Conservação Auditiva
1.1.12. PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
1.1.13. PPR - Programa de Proteção Respiratória
1.1.14. PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
1.1.15. SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
1.1.16. Saúde Mental no Trabalho
1.2. INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
1.2.1. Caldeiras e Vasos de Pressão
1.2.2. Edificações
1.2.3. Embargo ou Interdição
1.2.4. Fornos
1.2.5. Inspeção Prévia
1.2.6. Instalações Elétricas
1.2.7. Máquinas e Equipamentos
1.2.8. Proteção contra Assaltos
1.2.9. Proteção contra Incêndios
1.2.10. Resíduos Industriais
1.2.11. Sinalização de Segurança
1.2.12. Transporte de Trabalhadores

1.2.13. Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
1.3. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO (campo de especificação obrigatória)

ÁREA TEMÁTICA 2. TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, TRÁFICO DE TRABALHADORES E TRABALHO INDÍGENA
2.1. TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO
2.1.1. Condição Degradante
2.1.2. Trabalho Forçado
2.1.3. Jornada Exaustiva
2.1.4. Servidão por Dívida
2.2. ALICIAMENTO E TRÁFICO DE TRABALHADORES
2.3. TRABALHO INDÍGENA
2.4. POLÍTICAS PÚBLICAS OU PROJETOS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO
2.5. OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)

ÁREA TEMÁTICA 3. FRAUDES TRABALHISTAS
3.1. FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
3.1.1. Desvirtuamento da Aprendizagem
3.1.2. Desvirtuamento da Condição de Autônomo
3.1.3. Desvirtuamento da Condição de Sócio
3.1.4. Desvirtuamento da Intermediação de mão-de-obra ou da Terceirização de serviços
3.1.5. Desvirtuamento de Estágio
3.1.6. Desvirtuamento de Pessoa Jurídica
3.1.7. Desvirtuamento do Contrato de Empreitada
3.1.8. Desvirtuamento do Trabalho Avulso não Portuário
3.1.9. Desvirtuamento do Trabalho por meio de Cooperativa
3.1.10. Desvirtuamento do Trabalho por Tempo Determinado
3.1.11. Desvirtuamento do Trabalho Voluntário
3.1.12. Outras Fraudes para Descaracterizar a Relação de Emprego (campo de especificação obrigatória)
3.2. FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO
3.2.1. Assinatura de Documentos em Branco
3.2.2. Coação sobre Trabalhadores

3.2.3. Colusão
3.2.4. Lide Simulada
3.2.5. Fraude decorrente de Sucessão, Falência e Recuperação Judicial de Empregadores
3.2.6. Utilização Indevida de Tribunal Arbitral, de Comissão de Conciliação Prévia e de Órgãos de Mediação
3.2.7. Outras Fraudes e Vícios de Consentimento na Relação de Emprego (campo de especificação obrigatória)

ÁREA TEMÁTICA 4. TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
4.1. CONCURSO PÚBLICO E PROCESSO SELETIVO PÚBLICO
4.1.1. Admissão sem Concurso ou sem Processo Seletivo Público
4.1.2. Frustração da Ordem de Classificação
4.1.3. Irregularidades no Concurso ou no Processo Seletivo Público
4.1.4. Provimento Derivado
4.2. DESVIRTUAMENTO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL
4.2.1. Desvirtuamento de Cargos em Comissão ou Funções de Confiança
4.2.2. Desvirtuamento de Emprego Público
4.2.3. Desvirtuamento na Contratação Temporária
4.3. DISPENSA ABUSIVA
4.4. IRREGULARIDADE NA CONTRATAÇÃO PARA EXECUÇÃO DE PROGRAMAS GOVERNAMENTAIS
4.5. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA
4.6. RESPONSABILIDADE ESTATAL POR DÉBITOS TRABALHISTAS
4.7. TRABALHO DO CONDENADO
4.8. OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)

ÁREA TEMÁTICA 5. TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
5.1. INDÚSTRIA NAVAL
5.2. TRABALHO PORTUÁRIO
5.2.1. Atribuições do OGMO
5.2.2. Trabalhador Portuário
5.2.3. Autoridade Portuária
5.3. TRABALHO AQUAVIÁRIO
5.3.1. Colônia de Pescadores
5.3.2. Mergulho

5.3.3. Pesca
5.3.4. Plataforma Marítima
5.3.5. Praticagem
5.3.6. Transporte Aquaviário
5.3.7. Tripulação
5.4. OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)

ÁREA TEMÁTICA 6. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
6.1. ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
6.1.1. Assédio Moral
6.1.2. Motivos de Discriminação
6.1.2.1. Deficiência ou Reabilitação
6.1.2.2. Doença congênita ou adquirida
6.1.2.3. Estado Civil ou Situação Familiar
6.1.2.4. Exercício Regular de um Direito, inclusive de Ação ou de Denúncia
6.1.2.5. Gênero
6.1.2.6. Idade
6.1.2.7. Orientação Política, Religiosa ou Filosófica
6.1.2.8. Orientação Sexual
6.1.2.9. Origem, Raça, Cor ou Etnia
6.1.2.10. Padrão Estético
6.1.2.11. Outros Motivos de Discriminação (campo de especificação obrigatória)
6.1.3. Formas de Discriminação
6.1.3.1. Exigência de Certidões para Acesso ou Manutenção do Emprego
6.1.3.2. Exigência de Exames Médicos ou Genéticos
6.1.3.3. Informação Desabonadora
6.1.3.4. Lista Discriminatória
6.1.3.5. Veiculação de Anúncios Discriminatórios
6.1.3.6. Outras Formas de Discriminação (campo de especificação obrigatória)
6.2. PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADA
6.2.1. Adaptação e Acessibilidade ao Meio Ambiente de Trabalho
6.2.2. Cota Legal - Art. 93 da Lei nº 8.213/91
6.2.3. Trabalho Protegido
6.2.4. Outras Matérias Afins (campo de especificação obrigatória)

6.3. INTIMIDADE DO TRABALHADOR
6.3.1. Assédio sexual
6.3.2. Monitoramento da Imagem, da Voz, de Transmissão Eletrônica de Dados e de Correspondência
6.3.3. Revista Íntima ou em Pertences do Trabalhador
6.3.4. Solicitação ou Intermediação de Dados da Vida Pessoal
6.3.5. Outras Matérias Afins (campo de especificação obrigatória)

ÁREA TEMÁTICA 7. EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
7.1. ATIVIDADES ILÍCITAS
7.1.1. Exploração Sexual Comercial
7.1.2. Outras Atividades Ilícitas (campo de especificação obrigatória)
7.2. AUTORIZAÇÕES JUDICIAIS PARA O TRABALHO DE ADOLESCENTES
7.3 . POLÍTICAS PÚBLICAS, PROGRAMAS OU PROJETOS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR ADOLESCENTE (campo de especificação obrigatória)
7.4. TRABALHOS PROIBIDOS OU PROTEGIDOS
7.4.1. Trabalho com idade Inferior a 16 anos
7.4.2. Trabalho na Catação do Lixo
7.4.3. Trabalho Infantil Doméstico
7.4.4. Trabalho em Ruas e Logradouros Públicos
7.4.5. Trabalho Artístico
7.4.6. Trabalho do Atleta
7.4.7. Outras Formas de Trabalho Proibido ou Protegido (campo de especificação obrigatória)
7.5. TRABALHO EM REGIME DE ECONOMIA FAMILIAR
7.6. OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)

ÁREA TEMÁTICA 8. LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
8.1. ATOS SINDICAIS IRREGULARES OU ABUSIVOS
8.1.1. Abuso no Exercício de Prerrogativas Sindicais
8.1.2. Contribuições, Taxas e Mensalidades às Entidades Sindicais
8.1.3. Irregularidade, Recusa ou Cobrança de Homologação de TRCT
8.1.4. Irregularidades Administrativas e/ou Financeiras
8.1.5. Irregularidades em Assembleias Sindicais
8.1.6. Irregularidades em Eleições Sindicais

8.1.7. Irregularidades em Estatuto Sindical
8.1.8. Irregularidades na Assistência Sindical Judicial ou Extrajudicial
8.1.9. Irregularidades na Composição da Diretoria Sindical
8.1.10. Outros Atos Sindicais Irregulares ou Abusivos (campo de especificação obrigatória)
8.2. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO
8.3. CONDUTA ANTISSINDICAL
8.4. DISPENSA EM MASSA
8.5. ENQUADRAMENTO SINDICAL DE EMPREGADO
8.6. GREVE
8.6.1. Abusividade e Ilegalidade
8.6.2. Direito de Posse e de Propriedade (Interdito proibitório)
8.6.3. Garantia do Direito de Greve
8.6.4. Locaute
8.6.5. Outras Matérias Afins (campo de especificação obrigatória)
8.7. NEGOCIAÇÃO COLETIVA
8.7.1. Descumprimento de Cláusula de Convenção ou Acordo Coletivo
8.7.2. Ilegalidade em Convenção ou Acordo Coletivo
8.7.3. Vícios no Processo de Negociação Coletiva
8.8. REPRESENTATIVIDADE E LEGITIMIDADE SINDICAL
8.8.1. Irregularidades na Constituição ou na Representatividade Sindical
8.8.2. Disputa Intersindical
8.9. REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS (CF/88, ART. 11)
8.10. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM A LIBERDADE E A ORGANIZAÇÃO SINDICAL (campo de especificação obrigatória)

ÁREA TEMÁTICA 9. TEMAS GERAIS
9.1. ABUSOS DECORRENTES DO PODER HIERÁRQUICO DO EMPREGADOR (campo de especificação obrigatória)
9.2. ALTERAÇÃO CONTRATUAL OU DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
9.2.1. Desvio de Função
9.2.2. Transferência
9.2.3. Outras Hipóteses de Alteração Contratual (campo de especificação obrigatória)
9.3. APRENDIZAGEM
9.3.1. Cota legal
9.3.2. Processo Seletivo

9.3.3. Outras Irregularidades Relacionadas com a Aprendizagem (campo de especificação obrigatória).
9.4. CTPS E REGISTRO DE EMPREGADOS
9.5. DOCUMENTOS A CARGO DO EMPREGADOR E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO
9.5.1. Documentos de Apresentação Obrigatória pelo Empregador
9.5.2. Embaraço à Fiscalização do Trabalho
9.6. DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
9.6.1. Anotação e Controle da Jornada
9.6.2. Jornada de Trabalho
9.6.2.1. Jornada Extraordinária em Desacordo com a Lei
9.6.2.2. Regimes de Compensação
9.6.2.3. Jornadas Especiais
9.6.2.4. Turnos Ininterruptos de Revezamento
9.6.3. Descanso e Intervalos
9.6.3.1. Intervalo Intrajornada
9.6.3.2. Intervalo Interjornada
9.6.3.3. Descanso Semanal
9.6.3.4. Férias
9.6.3.5. Feriados
9.6.4. Regime de Sobreaviso e de Prontidão
9.6.5.Trabalho Noturno
9.7. ESTABILIDADE (campo de especificação obrigatória)
9.8. ESTÁGIO
9.8.1. Processo Seletivo
9.8.2. Outras Irregularidades Relacionadas com Estágio (campo de especificação obrigatória)
9.9. EXTINÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
9.9.1. Atraso ou não Pagamento das Verbas Rescisórias
9.9.2. Aviso Prévio
9.9.3. PDV - Plano de Demissão Voluntária
9.9.4. Outras Hipóteses (campo de especificação obrigatória)
9.10. FGTS E CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS
9.11. LICENÇAS (campo de especificação obrigatória)
9.12. PCS - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
9.13. PROPRIEDADE INTELECTUAL
9.14. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

9.14.1. Alimentação do Trabalhador
9.14.2. Atraso ou não ocorrência do Pagamento
9.14.3. Décimo Terceiro Salário
9.14.4. Descontos Indevidos
9.14.5. Pagamentos não Contabilizados
9.14.6. Salário Mínimo Nacional, Normativo ou Profissional
9.14.7. Seguro-Desemprego
9.14.8. Vale-Transporte
9.14.9. Outras Hipóteses de Irregularidades Relacionadas com Remuneração ou Benefícios (campo de especificação obrigatória)
9.15. RESIDÊNCIA MÉDICA
9.15.1. Processo Seletivo
9.15.2. Outras Irregularidades Relacionadas com a Residência Médica (campo de especificação obrigatória)
9.16. TRABALHO DO ESTRANGEIRO (campo de especificação obrigatória)
9.17. OUTROS TEMAS (campo de especificação obrigatória)

FONTE: Anexo publicado no Diário Oficial da União, de 25.03.11, págs. 132/133.