



Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do  
Ramo Financeiro do Grande ABC

# SECRETARIA DE SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

A photograph of a family sitting on a grassy hill. A man and a woman are sitting together, looking at a baby who is sitting on the grass in front of them. The man has his arm around the woman, and the woman is holding the baby's hand. The background shows trees and a clear sky.

TRABALHO + SAÚDE  
= QUALIDADE DE VIDA



Sindicato dos Trabalhadores em Empresas  
do Ramo Financeiro do Grande ABC

---

Sede Administrativa:

Rua Coronel Francisco Amaro, 87  
Centro - Santo André - SP - CEP: 09020-250  
Telefone: (11) 4993-8299  
[www.bancariosabc.org.br](http://www.bancariosabc.org.br)  
[sindicato@bancariosabc.org.br](mailto:sindicato@bancariosabc.org.br)

Sede Social

Rua Xavier de Toledo, 268  
Centro - Santo André - SP - Cep: 09010-130  
Tels: (11) 4436-4371 / 4436-6312

---

Presidenta:  
*Maria Rita Serrano*

Secretária de Saúde e Condições de Trabalho:  
*Adma Maria Gomes*

Diretoria:  
*Eric Nilson Lopes Francisco* - Secretário Geral  
*Belmiro Aparecido Moreira* - Secretário de Finanças  
*Gheorge Vitti Holovatiuk* - Secretário de Imprensa  
*Orlando Puccetti Jr.* - Secretário de Assuntos Jurídicos  
*Marilda Assis Marin* - Secretária de Formação Sindical  
*Otoni Pedro de Lima* - Secretário de Esportes e Cultura  
*Elson Marcos Siraque* - Secretário de Relações Sindicais

Conselho de Diretores:  
*Ageu Ribeiro Moreira, Cláudia Ribeiro Pereira, Darci Torres Medina, Diego Costa, Elaine Cristina Meirelles, Gilberto Soares Paiva, Heraldo Nutti, Inez Galardinovic, Jorge Luiz Furlan, Mariane dos Santos Martinho, Vagner de Castro e Yasuki Niiuchi*

Conselho Fiscal Efetivo:  
*Adalto Pinto e Genilson Ferreira de Araújo*

Conselho Fiscal Suplente:  
*Helena Kroupa e Wagner de Arruda*

A SECRETARIA DE SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO do Sindicato dos Bancários do ABC vem lutando incessantemente por melhorias na Saúde e Condições de Trabalho dos trabalhadores do ramo. O seu foco é a prevenção para que o bancário(a) possa ter Qualidade de Vida. Ao longo dos anos conquistas têm sido alcançadas mas a luta deve se intensificar pois, ainda estamos longe do conceito ideal de qualidade de vida.

Esse conceito nos remete a uma amplitude de questões que devem ser dialogadas tanto com a sociedade como com os trabalhadores, pois nele estão enquadradas as questões da renda; da jornada de trabalho, do ritmo de trabalho, da valorização do trabalhador, do Assédio Moral entre outros.

O emprego decente que hoje se encontra em debate também discute sobre esses temas, pois sem uma renda decente o trabalhador não tem acesso ao lazer e a cultura, ele apenas sobrevive, não vive. Com extrapolação de jornada não se tem tempo para vida pessoal, relação com familiares, atividades esportivas, entre outros.

O ritmo intenso de trabalho ao longo dos anos vem causando sérios danos a saúde do trabalhador tanto mental como física, como são os casos das LER/DORT (Lesões por esforços repetitivos e Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho) onde os bancários são os primeiros colocados em afastamentos pela Previdência Social.

E agora, com o aumento dos casos de Assédio Moral e a Violência Organizacional (metas Abusivas) já somos uma das categorias com mais afastamentos na questão da saúde mental.

Por isso, uma das vitórias da nossa Campanha Nacional foi o Acordo contra Assédio Moral que possibilitou um canal de denúncias para que os bancários possam interromper o Assédio antes que esse venha a lhe causar adoecimento ou mesmo a sua demissão.

A campanha contra as metas abusivas "Menos metas, mais saúde" continua e trata-se de uma bandeira de luta assim como o Combate ao Assédio Moral.

Adma Gomes – Secretária de Saúde e Condições de Trabalho



# MÉDICO DO TRABALHO

Em 2011, o Sindicato, através da Secretaria de Saúde, contratou um médico do trabalho que atua no acompanhamento do trabalhador adoecido através de orientações e laudos. O médico do trabalho atende na sede do Sindicato.

Além de promover a saúde do trabalhador e avaliar a capacidade para o trabalho, o médico elabora um banco de dados com informações sobre as doenças e a quantidade de atendimentos por banco (vide quadro abaixo).



**Médico do Trabalho:** Francisco Manuel Gonçalves Rua, CRM 80.908 - Médico do Trabalho na Santa Casa de São Paulo, Perito Judicial, Bacharel em Sistema de Formação pelo Mackenzie, trabalha há 17 anos prestando serviços em vários Sindicatos de São Paulo, principalmente no Grande ABC.

## Relatório do Atendimento Médico do Sindicato no 2º semestre de 2011 (julho a novembro)

DOENÇAS		
CID 10 PARCIAL	NÚMERO	%
F32	11	21,2
F43	10	19,2
F41	6	11,5
M65	5	9,6
M75	5	9,6
M54	3	5,8
F33	3	5,8
ACIDENTE DE TRABALHO	2	3,8
ACIDENTE DE TRAJETO	1	1,9
F31	1	1,9
M70	1	1,9
M77	1	1,9
OUTRAS	3	5,8
TOTAL	52	100

De modo simples, os códigos F correspondem a distúrbios psiquiátricos, cujo mais comum é a depressão (F32). Os M correspondem às lesões inflamatórias musculares de membros superiores, exceto o M54 (dorsalgia). Podemos perceber que os distúrbios psiquiátricos já ultrapassaram os problemas de LER/DORT

Dos pacientes atendidos, sete tiveram seus problemas de saúde relacionados a assalto, um ou mais, na agência ou em casa (com intenção de roubar o banco).

ATENDIMENTO POR BANCO		
BANCO	NÚMERO	%
Itaú	22	46,8
Santander	11	23,4
HSBC	6	12,8
Bradesco	4	8,5
Banco do Brasil	2	4,2
Caixa	1	2,2
Outros	1	2,1
TOTAL	47	100

No quadro acima, percebemos que quase metade dos atendimentos feito pelo médico do trabalho, são de funcionários do banco Itaú (46,8%), seguido pelo Santander (23,4%)

# PROGRAMA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

O programa de combate ao assédio moral é uma conquista dos trabalhadores após grande mobilização na Campanha Nacional Unificada 2010.

Trata-se de um acordo aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho que tem adesão voluntária tanto dos bancos quanto dos sindicatos.

O objetivo é alcançar a valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe, a conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável e a promoção de valores éticos, morais e legais.

Os Bancos e Sindicatos que assinaram este acordo comprometeram-se a declarar explicitamente condenação a qualquer ato de assédio, disponibilizar canal específico para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados, fazer avaliação semestral do programa, através de reuniões entre a representação sindical dos bancários e a representação dos bancos, com apresentação, pela federação dos bancos (Fenaban), de dados estatísticos setoriais, devendo ser criados indicadores que avaliem o desempenho do programa, considerar habilidades comportamentais, de liderança e de relacionamento interpessoal como critérios de promoção para cargos de gestão de pessoas.

Com esse intuito, o Sindicato dos Bancários do ABC criou um programa no site [www.bancariosabc.org.br](http://www.bancariosabc.org.br) para que os trabalhadores da categoria possam denunciar casos de assédio moral. Para fazer a denúncia o bancário deve clicar no ícone do Assédio Moral no site e, após fazer login, preencher formulário e enviar a denúncia. Antes de fazer a denúncia é importante estar ciente das seguintes informações:

\* Sua denúncia deve estar bem fundamentada, de forma que possa ser checada pelo Sindicato antes de ser encaminhada ao banco.

\* É necessário que o denunciante se identifique, para que o Sindicato possa dar o devido retorno ao trabalhador.

\* Somente o Sindicato conhecerá a identidade do denunciante.

\* Sindicato tem prazo de dez dias úteis para apresentar sua denúncia ao banco.

\* Após receber a denúncia, o banco terá 60 dias corridos para apurar o caso.

\* Neste período não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo Sindicato, nem pelo banco.

\* Os nomes dos empregados, denunciante e denunciado, serão preservados.

\* A denúncia será apurada pelo banco, que prestará os esclarecimentos ao Sindicato.

\* As denúncias apresentadas ao Sindicato de forma anônima continuarão a ser apuradas, mas fora desse programa.

## O que é Assédio Moral?

Assédio moral é a exposição repetitiva e prolongada dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

É praticado pelos chefes contra seus subordinados. São condutas desumanas e sem nenhuma ética. Humilhação repetitiva e de longa duração que interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais.

Tudo isso ocasiona graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade para o trabalho, desemprego ou mesmo a morte.



# PROJETO «ACOLHENDO DESGASTE MENTAL DO TRABALHO BANCÁRIO»

## *Desgaste mental de bancários(as) no mundo das metas*

O trabalho no mundo capitalista vem sofrendo intensas mudanças nas últimas décadas, especialmente desde o final dos anos 1970, década reconhecida como aquela em que se esgota a forma de exploração do trabalho taylorista-fordista e se inicia a constituição de outro modelo, baseado na experiência japonesa conhecida por toyotismo. Diversos autores<sup>1</sup> afirmam que o trabalho bancário foi uma das atividades em que a reestruturação produtiva aconteceu de modo pioneiro e abrangente, tornando-o paradigmático dessas transformações

O taylorismo-fordismo foi a forma predominante de organização do trabalho ao longo de praticamente todo o século XX. São características dessa forma: a produção em massa de mercadorias, produção homogeneizada e verticalizada; a racionalização das operações realizadas pelos trabalhadores visando ao aumento expressivo do ritmo de trabalho e a intensificação das formas de exploração. Aqui o que vigora é a lógica do “manda quem pode, obedece quem tem juízo”.

Já o toyotismo é pautado pela diversificação de operações, flexibilização de processos e no envolvimento do trabalhador com os objetivos da empresa, articulando um conjunto de elementos de continuidade e descontinuidade com relação ao regime anterior. Essas transformações na organização e no sistema de controle do trabalho consistiram na implantação de práticas de controle e gestão que buscam dissimular a exploração de classe, transmutando-a em “relação de parceria” entre proprietários dos meios de produção e trabalhadores. O discurso da gestão flexível afirma a superação da rigidez presente no modelo taylorista-fordista e a constituição de uma forma humanizada de organizar o trabalho, com efeitos benéficos para capital e trabalho. O vocabulário adotado na gestão flexível busca negar os conflitos entre quem trabalha e quem é dono dos meios de produção: o chefe vira líder, o diretor vira gestor, o empregado vira colaborador e os objetivos da empresa são colocados como sendo a missão de todos.

Essa mutação na linguagem deve-se à necessidade de cooptação do trabalhador como um todo, já que, nesse novo modelo, busca-se apropriar-se não apenas do corpo, de seus movimentos ordenados e obedientes, mas também de suas capacidades intelectuais, de sua criatividade. Nesse sentido, as formas tayloristas de garantir a obediência dos chamados empregados soam bem mais

despóticas do que aquelas empregadas no toyotismo, que tem que contar com a adesão dos trabalhadores.

Como resultado, temos uma grande intensificação do trabalho, a utilização das formas de controle e dominação e, por fim, um aumento brutal da produtividade do trabalho em diversos setores. No caso dos bancários, a principal queixa diz respeito às metas abusivas. Os trabalhadores são responsabilizados individualmente pela manutenção de sua “empregabilidade”, providenciando e arcando com os custos de sua formação, de modo a garantir a “excelência” tida como necessária para a “sobrevivência” da empresa no “mercado”.

Nesse cenário de extrema e exacerbada competitividade, destaca-se o assédio moral como um intenso fator de desgaste mental bancário, que está diretamente relacionado às formas contemporâneas de gestão do trabalho, que estimulam a hipercompetição entre os trabalhadores. Esse assédio que sofrem os bancários se intensifica em tempos de reestruturação produtiva (nos processos de fusão, por exemplo), quando acontece uma espécie de “guerra de todos contra todos”, com intensa disputa pelos postos de trabalho que não serão desativados, pela manutenção do emprego.

Além disso, pesquisadores apontam outros fatores de desgaste ligados às mudanças no trabalho, tais como:

- a convivência com a flexibilidade tecnológica, que exige maior adaptabilidade física e mental e o gerenciamento advindo de uma tensão propositadamente criada para aumentar o ritmo de trabalho;

- o enxugamento de pessoal, através de demissões ou de programas de demissão voluntária, que gera crescente ansiedade e competitividade entre os pares;

- o desgaste dos que permanecem empregados, acometidos por sentimentos de culpa, quadros de ansiedade, depressão e sofrimento psíquico, caracterizados como “síndrome do sobrevivente”;

- a intensificação do trabalho, a flexibilização dos postos de trabalho e a polivalência exigida dos trabalhadores (atividades de caixa e de vendas, por exemplo) foram algumas das implicações do enxugamento de pessoal;

- o enfraquecimento da familiaridade com o trabalho devido à rapidez das mudanças;

- a necessidade de contínuo aprimoramento, que provoca um

1 - Para conhecer o trabalho desses autores – e de outros cujas idéias são apresentadas sucintamente no texto –, ver levantamento bibliográfico presente em PAPARELLI, R. “Desgaste mental de bancários no mundo das fusões” in Saúde dos bancários / organização Laerte Idal Szelwar. – 1. ed. – São Paulo : Publisher Brasil : Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011.

estado constante de vigilância, gerador de tensão (vigilância para não perder o emprego, para ser o melhor etc.);

- a pressão para o alcance de metas que, estabelecidas por escalões hierárquicos superiores, de forma autoritária e unilateral, não raramente são consideradas inatingíveis pelos trabalhadores.

- a "gestão da excelência", uma forma de gestão flexível baseada nas noções de extrema competitividade, primado do êxito, obrigação de ser forte e "vencedor", a adaptabilidade permanente etc., forma de gestão responsável por uma verdadeira captura subjetiva do trabalhador, gerando a "neurose de excelência".

Ao que tudo indica, as mudanças a que nos referimos acima estão diretamente relacionadas à constituição de um novo padrão de desgaste na categoria bancária. Um padrão no qual continuam presentes as LER/DORT, mas aparecendo como coadjuvantes nas queixas de saúde. As queixas mais evidenciadas na fala dos(as) bancários(as) referem-se ao sofrimento psicológico relacionado do trabalho, ao desgaste mental no trabalho. Assim, crescem os casos de depressão e estresse, bem como aqueles ligados ao assédio moral e à violência sofrida no trabalho (estresse pós-traumático, síndrome do esgotamento profissional, paranóia situacional), dentre outros.

Nesse novo cenário, cresce a importância de ações voltadas ao enfrentamento do desgaste mental no trabalho bancário, ações que articulem as dimensões individual e coletiva do fenômeno, que evidenciem a situação e seu nexo com o trabalho, que permitam aos trabalhadores acometidos o resgate de sua condição de sujeitos.

O grupo de enfrentamento do desgaste mental - Somando esforços à luta pela melhoria das condições de trabalho da categoria bancária, o Sindicato dos Bancários do ABC já realizou um primeiro grupo desse projeto e dará continuidade, tendo como público-alvo profissionais que estejam vivendo ou tenham passado por

experiências de desgaste mental no trabalho e que queiram conversar sobre isso. Os grupos têm como objetivos gerais:

1. Implementar no sindicato dos bancários uma prática diferenciada, visando atender a crescente demanda de trabalhadores bancários com desgaste mental relacionado ao trabalho. O que revela a necessidade de novas práticas para atender esses trabalhadores de forma a reduzir o desgaste mental que estão passando.

2. Através dos elementos obtidos no grupo, produzir conhecimento sobre os fatores de desgaste mental da categoria dos bancários, e assim contribuir para a visibilidade e necessidade de mudanças na organização desse trabalho.

Objetivos Específicos - O grupo tem por objetivo acolher o desgaste mental dos bancários, proporcionando um espaço de reflexão sobre os fatores que levam ao sofrimento psicológico. Então, a partir dessa discussão, legitimar o nexo entre saúde-doença e a atividade desenvolvida, viabilizando formas de enfrentamento individuais e coletivas dos problemas identificados.

Estrutura - Serão realizados 6 encontros semanais com 2 horas de duração cada, para troca de experiências e apoio, coordenados por uma psicóloga especialista na temática. Durante os encontros serão utilizados diversos recursos para proporcionar o debate de idéias e a identificação dos fatores de desgaste físico/mental coletivamente.

Compromissos assumidos - Será garantido o sigilo de nomes e instituições. Serão realizados encontros devolutivos para debater os resultados do trabalho.

*Renata Paparelli, psicóloga, doutora em Psicologia Social e do Trabalho pela USP, especialista em Saúde do Trabalhador pelo CEREST/SP e docente e supervisora de estágios de Saúde do Trabalhador no curso de Psicologia da PUC/SP.*

**O Sindicato, em parceria com as psicólogas da PUC, irá continuar com os grupos e estará chamando os bancários para debaterem sobre o assunto.**

Ao lado, cartaz produzido pelo Primeiro Grupo do projeto coordenado por Renata Paparelli e Larissa Coelho «Acolhendo Desgaste Mental do Trabalho Bancário»



# PARCERIA COM CENTRO DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR (CEREST)

O Sindicato dos Bancários do ABC, através da Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho, mantém parceria com os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest) da Região do ABC. Veja, a seguir, os endereços dos Cerests e quais os Serviços prestados:

## Santo André

*Alameda Vieira de Carvalho, 170 - Santa Teresinha  
Tel: 4992-4926.*

- Presta atendimento especializado aos trabalhadores acometidos por doenças e/ou agravos relacionados ao trabalho.
- Atendimento psicológico
- Médico do trabalho
- Grupo de Teatro
- Realiza promoção e proteção dos trabalhadores, investiga as condições do ambiente laboral
- Participação nos grupos regionais que discutem e atuam sobre a questão do Benzeno e da Saúde Mental formados pelos CEREST's e outras entidades.

## São Bernardo do Campo

*R. Venceslau Braz, 170 - V. Quirino Lima - Tel: 4332-0552*

- Recebimento e notificações dos agravos relacionados ao trabalho na rede de saúde pública e no CEREST e, a partir disso, se origina o trabalho de vistoria nos locais de trabalho.
- Médico do trabalho que realiza diagnósticos.
- Parceria com a Central de Trabalho e Renda onde são ministrados palestras sobre recolocação no mercado, riscos relacionados ao trabalho e direitos trabalhistas.
- Busca ativa referente as mortes relacionadas ao trabalho através das declarações de óbitos. Se houver comprovação que se trata de acidente de trabalho é realizada uma vigilância no

local de trabalho.

- Os transtornos mentais relacionados ao trabalho é um tema transversal no serviço.
- Participação nos grupos regionais que discutem e atuam sobre a questão do Benzeno e da Saúde Mental formados pelos CEREST's e outras entidades.

## Diadema

*Quartirão da Saúde - Av. Antonio Piranga, 614 - 3º andar - Centro - Tel. 4043-8214/4043-8176/4043-8177*

- Grupos de trabalho como parte da terapia e nova inserção no mercado.
- Acolhimento e orientação sobre o funcionamento do CEREST, direitos trabalhistas, previdenciários entre outros.
- Atendimento psicológico.
- Médico do trabalho.
- Participação nos grupos regionais que discutem e atuam sobre a questão do Benzeno e da Saúde Mental formados pelos CEREST's e outras entidades.

## Mauá /Ribeirão Pires / Rio Grande da Serra

*Av Dom José Gaspar, 869 - Jd Haydee - Mauá  
Tel: 4555-2444/ 4555-8453*

- Possui equipe formada por 2 fisioterapeutas, 2 psicólogas, 3 técnicos de segurança, 1 enfermeira do trabalho.
- Médico do Trabalho.
- Possui equipe de vigilância ambiental /sanitária responsáveis pelas fiscalizações em parceria com os outros municípios.
- Participação nos grupos regionais que discutem e atuam sobre a questão do Benzeno e da Saúde Mental formados pelos CEREST's e outras entidades.

*Obs: São Caetano não possui CEREST*