

MOVIMENTO

Bancários sob pressão e assédio

Adoecimento mental da categoria responde por 40% dos afastamentos de um ambiente de trabalho marcado pela violência, constrangimentos, depressão e suicídios



Foto: Igor Speratto

► Por Marcia Camarano

extraclassa@sinprors.org.br

A mais longa greve da categoria dos bancários nos últimos 20 anos, iniciada em assembleia dia 18 de setembro e só encerrada em 15 de outubro – exceto para os servidores do Banrisul, que mantiveram a paralisação – expôs uma situação que vai muito além de reivindicações econômicas, como aumento do piso e reajuste salarial. Antes mesmo de a greve ser deflagrada, uma campanha em *bus door* chamava atenção para situações que estão contribuindo para o crescente adoecimento mental da categoria. Os anúncios intitulados *O assediado do mês* ou *O humilhado do mês* estampavam rostos transtornados que denunciavam o resultado de crescente jornada de trabalho extracontratual e as metas abusivas e inatingíveis de produtividade cumpridas abaixo de assédio moral.

Se a categoria encerrou o movimento conquistando um reajuste salarial de 8,0% (1,82% de aumento real) e amplia os valores em auxílio-refeição, cesta alimentação, auxílio-creche, entre outros, também conseguiu assegurar alguns pon-

tos que visam a manter a saúde dos bancários. Os gestores estão proibidos de enviar torpedos aos celulares particulares cobrando cumprimento de metas e será constituído um grupo de trabalho para analisar as causas de adoecimentos e afastamentos desses trabalhadores.

“Até há bem pouco tempo, a principal causa de afastamento do trabalho era devido a casos de LER-Dort (Lesões por Esforços Repetitivos/ Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) mas, a partir da metade de 2012, ocorreu uma virada e as maiores causas são por doenças psíquicas, como depressão, pânico e estresse pós-traumático causado por assalto”, informa Jacéia Netz, assessora do Sindicato dos Bancários que desde 2002 coordena o Grupo de Ação Solidária (GAS), criado para dar assistência a profissionais adoecidos no trabalho. Ao ouvir, durante todos esses anos, sucessivas histórias de pessoas diferentes, ela conclui: “adoece quem trabalha muito, quem se doa”.

Outro fator de estresse que se tornou inerente

ao ambiente de trabalho nos bancos, ressalta, é o assédio moral. “Essa é a nova forma de gestão dos bancos, que está levando ao extremo adoecimento. Muitos trabalhadores chegam aqui vítimas de assédio, violência na relação de trabalho, discriminação e injúria. São expedientes usados pelo banco com o objetivo de lucrar”. Segundo Jacéia, os bancários tentam aguentar esse tratamento por medo de perder o emprego. “Se a meta é atingida no mês, no outro ela aumenta. Se em três meses o bancário não bater a meta já está com a corda no pescoço, pois ele nunca tem a chamada gordura para queimar”.

O GAS hoje tem cadastrados mais de 200 participantes, vítimas de adoecimentos físicos ou mentais devido às pressões no trabalho. Muitos sofrem as duas situações. O grupo é aberto e se reúne às quartas-feiras, a partir das 15h. Os participantes compartilham suas histórias e se apoiam mutuamente. Passam a perceber que não estão sozinhos em seus sofrimentos e constatarem que a culpa pela situação não é deles.

Um sistema que adoece, mutila, enlouquece e mata

Portadora de ansiedade e depressão, uma bancária, com 25 anos de trabalho, é exemplo do adoecimento laboral que atinge a categoria. “Nunca me imaginei me afastando do trabalho, sempre fui muito ‘caxias’, tanto que não tive filhos. Tinha medo de engravidar, voltar e ser demitida. Até acabei um namoro, pois viajava muito a trabalho. Sempre coloquei o banco em primeiro lugar. Era a imagem da funcionária certinha. Quando me afastei pela primeira vez, ouvi comentários de que teria traído o banco. Mas trair o quê se eu estava doente?”, questiona.

O trauma psicológico decorrente de assaltos é outro agravante, capaz de gerar traumas pessoais e comprometimento da vida pessoal, como evidência o depoimento de um bancário com 28 anos de carreira: “Sofremos um assalto e eu fui a principal peça dele. O assalto foi a gota d’água, pois já vinham acontecendo humilhações, assédio por mais produtividade. Cada vez cobravam mais, o gestor todo tempo telefonando, mandando *e-mail*. Era tanta pressão, ao ponto de eu chegar em casa e descarregar tudo na minha esposa e na filha de 12 anos. Um dia, minha esposa, que é calma, disse que queria conversar comigo, pois todo dia era a mesma coisa, briga e mais briga, que eu deveria tomar outro rumo, pois do jeito que estava não daria para continuar, que inclusive em família eu estava sendo inconveniente. Neste tempo, houve outro assalto e pegaram toda a minha família. Aí não aguentei mais”, desabafa.

Outra bancária, com 38 anos de atividade, já acumula oito anos de afastamentos. Primeiro, foram sucessivas licenças em função de LER/Dort. “Até no porão do edifício me puseram. Fiquei lá, sozinha. O chefe colocava pastas no chão para eu juntar. Sempre era chamada à atenção, ele mandava arrumar de novo o que já tinha arrumado. Comecei a ter também problemas de depressão. Quando estava no porão eu chorava muito e um chefe chegava

a dizer que eu era um rato de porão. Fui muito humilhada. Foi quando decidi me afastar”.

Os participantes do grupo chegam à conclusão de que todos passam pelas mesmas situações, apesar de serem bancos diferentes, públicos ou privados. “Só troca a nome, pegam a gente jovem, insuflam, te levam ao auge. Não tem coisa melhor do que fazer um trabalho em que se é reconhecido. É um jogo de sedução, vestir a camiseta, se dedicar de corpo e alma ao trabalho. Mas, quando ficamos doentes, somos jogados fora, como se fôssemos lixo. No meu caso, eu fiquei no lixo mesmo. Quando voltei da minha licença, tinham colocado



Foto: Igor Speratto

Bancos lucram com a violência, aponta Jacéia Netz

gente terceirizada no meu lugar, levaram meu trabalho da gaveta. Onde eu fiquei não ligavam nem a luz do elevador e eu tinha de subir a pé até o 12º andar. Eu e outro colega ficamos jogados como lixo seis meses, junto com os móveis que não quiseram mais. Nós ficamos ali, não tinha ponto, não tinha chefia, não tinha tarefa. Pensei que seríamos reaproveitados, mas não. Se a gente não se afasta, eles nos botam para a rua”, aponta a trabalhadora.

Karen Simone D’Avilla, diretora de Saúde e Condições de Trabalho do Sindicato dos Bancários, afirma que a saúde é uma das “mercadorias” mais caras do mundo e que os trabalhadores correm riscos a todo momento. “O mercado de traba-

lho hoje está em um nível de exploração desumano. No meio dos bancários, vivemos uma violência organizacional, onde o assédio moral é banalizado e faz parte da gestão”. Ela ratifica a constatação de Jacéia e fornece números. Conforme Karen, 40% dos afastamentos de trabalho hoje são causados por adoecimento mental, suplantando os casos por esforços repetitivos. Atualmente, há pelo menos um afastamento por agência bancária da base do Sindicato. “As pessoas se sentem desprotegidas. As agências viraram fábricas de doentes e isso acontece nos bancos públicos e privados. Há muita gente em licença saúde, o que gera sobrecarga e adoecimento aos que permanecem em atividade”, alerta.

Outro dado preocupante é que os bancários estão entre as três categorias com maior número de suicídios no país, atrás apenas de policiais e professores. “É fundamental rever essa política de massacre, o que pode salvar a vida de muitos trabalhadores”, diz a diretora.

Durante um seminário sobre saúde do trabalhador, promovido pelo Conselho Estadual de Saúde (CES/RS), em abril, o médico do trabalho Rogério Dornelles informou que há um aumento significativo de mortes no trabalho todos os anos. “É o ápice do descuido”. Para ele, “apesar das manobras esta-

tísticas”, o número de mortes no país, somente entre trabalhadores com carteira assinada, chega a 700 mil. “Vivemos em um sistema que adoece, mutila, enlouquece e mata”. As empresas, sem especificar o ramo, não registram acidentes específicos. O médico ressalta que todos os anos são gastos R\$ 100 bilhões para recuperar trabalhadores adoecidos, uma conta que é pública, pois quem pagam são o Sistema Único de Saúde (SUS) e a Previdência Social. “Os planos de saúde não pagam acidentes de trabalho”, compara Dornelles, ressaltando que a prática de vigilância é a única alternativa para reduzir acidentes e mortes no trabalho.

Assédio moral como ferramenta de gestão

Karen D’Avilla explica que assédio moral é hoje uma ferramenta de gestão, do modelo atual de organização do trabalho. “Produção, produtividade, hora de trabalho, jornada... nós temos regras de trabalho formais. Porém, o fenômeno do assédio moral vive em um limbo regulamentar. Não temos uma legislação que proteja minimamente as categorias. Ninguém se atreveu a confrontar essa realidade”. De acordo com a dirigente, se o assédio moral virou ferramenta de gestão “é porque alguém ganha muito dinheiro com isso, ainda que isso custe a vida do trabalhador. Essa é a realidade hoje no Brasil e no mundo”, adverte. O trabalho, repara, vem sofrendo profundas transformações porque está sujeito “à avidez do capitalismo”. São

mudanças que implicam perdas para os trabalhadores, que têm suprimidos direitos que são anteriores a esse processo de mudanças. Assédio moral, diz Karen D’Avila, é algo difícil de provar, pois é imaterial e subjetivo. Porém, em muitos casos, as pessoas perdem a própria vida ao serem vitimadas moralmente. “É uma prática que existe há muito tempo, mas que está acentuada agora”, destaca.

O volume de denúncias de assédio moral motivou o Sindicato dos Bancários a promover uma audiência pública em conjunto com o Ministério Público Federal, no dia 23 de outubro, em Porto Alegre, a exemplo do que vem ocorrendo em todo o país, devido ao grande número de ações judiciais contra essa prática pelos empregadores.

A procuradora do Trabalho, Bruna Desconzi, manifestou que o ideal seria ter uma norma de âmbito federal sobre a questão. “Evoluímos em muitas coisas na sociedade, mas no que se refere às relações de trabalho, ainda somos deficitários e o assédio moral é uma consequência disso”, pondera. A procuradora informou que, atualmente, para caracterizar assédio moral, são considerados três aspectos: a intensidade da violência, seu prolongamento no tempo e a caracterização de dano moral ou psíquico. Segundo Bruna, em função de ausência de uma legislação específica, a Justiça do Trabalho tem aceitado depoimentos de colegas do trabalhador queixoso e mesmo gravação de diálogos para caracterizar o assédio moral.