



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO  
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS**

**IALY DUARTE UCHOA LIMA**

**A INEFICÁCIA DA LEGISLAÇÃO PÁTRIA EM RELAÇÃO À SAÚDE  
DOS BANCÁRIOS**

**SOUSA - PB  
2008**

**IALY DUARTE UCHOA LIMA**

**A INEFICÁCIA DA LEGISLAÇÃO PÁTRIA EM RELAÇÃO À SAÚDE  
DOS BANCÁRIOS**

**Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.**

**Orientador: Professor Dr. Robson Antônio de Medeiros.**

**SOUSA - PB  
2008**

IALY DUARTE UCHOA LIMA

**A INEFICÁCIA DA LEGISLAÇÃO PÁTRIA EM RELAÇÃO À SAÚDE  
DOS BANCÁRIOS**

Aprovado em:            de junho de 2008.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Dr. Robson Antão de Medeiros  
Professor (a) Orientador (a)

---

EXAMINADOR (A)

---

EXAMINADOR (A)

Sousa – PB  
Junho de 2008

"Sou grato, também a todas as pessoas que caminham comigo e que de alguma forma fazem parte desta grande conquista. Pois sei que, sonho que se sonha juntos, torna-se grandioso e forte, capaz de realizar as maravilhas que descem do céu."

Ialy Duarte Uchoa Lima

## DEDICO

Este trabalho dedico também:

À todos os professores deste Campus, pela orientação que me foi dada, durante o tempo de estudo nesta Universidade.

Especialmente, ao meu orientador Dr. Robson Antão de Medeiros.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me concedido a graça da existência, a saúde do corpo e do espírito, os quais harmoniosamente me possibilitaram chegar tão longe.

Ao meu pai, por representar em minha vida a figura de uma fortaleza, dando-me o exemplo de que a honestidade e o esforço rompem quaisquer barreiras.

A minha mãe, pelas orações elevadas a Deus, as quais certamente me proporcionaram forças para continuar na batalha.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

§ - Parágrafo

Art. – Artigo

B-32 - Benefício Auxílio-Doença

B-91 - Benefício Acidentário

CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho

CF – Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

DL - Decreto Legislativo

DORT - Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho

DRT - Delegacias Regionais do Trabalho

EC - Emenda Constitucional

FEBRABAN - Federação Brasileira de Bancos

INPS - Instituto Nacional de Previdência Social

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

LER - Lesões por Esforços Repetitivos

MTB - Ministério do Trabalho

Nº - Número

NR - Normas Regulamentadoras

NR 5 – CIPA – Norma Regulamentadora 5 da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

NR 7- PCMSO - Normas Regulamentadoras 7 do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

NR 9- PPRA - Normas Regulamentadoras do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

NRR - Normas Regulamentadoras Rurais

OIT - ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

P. - Página

SAG - Síndrome de Adaptação Geral

SAT - Seguro de Acidente de Trabalho

SSMT - Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho

SSST - Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho

TEPT - Transtorno de Estresse Pós-Traumático

## RESUMO

O presente trabalho possui como foco central a constatação da inaplicabilidade da legislação que protege a saúde do trabalhador bancário, bem como a inobservância por parte dos profissionais superiores desse setor, no tocante as normas mínimas de respeito a integridade física e mental do trabalhador. A pesquisa é bibliográfica, através do método exegético-jurídico pelo qual busca-se interpretar o sentido da lei pertinente à matéria, sendo utilizados doutrinas, legislação e decisões judiciais, objetiva-se fundamentar e enfatizar a necessidade de uma urgente solução aos impasses existentes entre a legislação pátria e a realidade em que se encontra aqueles profissionais atingidos por doenças ocupacionais no desempenho de sua profissão. Com essa pretensão a investigação científica será apresentada em três capítulos. No capítulo exordial far-se-á uma abordagem acerca do Direito do Trabalho, mediante um panorama histórico-evolutivo das conquistas efetivadas pelo trabalhador acompanhando a dinamicidade social. Nesta ocasião tratar-se-á também do direito que vigora no sistema bancário brasileiro. O capítulo segundo, por sua vez, dedicar-se-á ao enfoque das principais doenças que acometem a classe profissional bancária, apresentando também os meios de prevenção, de assistência e acompanhamento dos profissionais que poderão ter ou já estão com sua saúde comprometida pela excessiva exigência de seus superiores. Neste momento, delinear-se-ão argumentos acerca da organização do trabalho no setor bancário, a fim de se alcançar uma compreensão mais clara do seu impacto sobre a saúde física e mental dos seus trabalhadores. O capítulo terceiro, por fim, tratará dos motivos pelos quais a legislação brasileira que protege, genérica ou especificamente, a saúde do trabalhador, em especial do bancário, é visivelmente descumprida, trazendo conseqüências físicas e mentais a classe profissional em estudo.

**Palavras-chave: Bancários. Saúde. Legislação brasileira**

## ABSTRACT

This work has a focus on central finding of inapplicability of legislation that protects the health of the worker banking, and the failure on the part of senior professionals in this industry, as regards the minimum standards of respect to physical and mental integrity of the employee. Through interpretation of the law method by which seeks to interpret the meaning of the law relevant to the subject, being used doctrines, codes and articles, aims to support and emphasize the need for an urgent solution to the deadlock between law and reality in homeland that is those professionals affected by occupational diseases in the performance of its profissão. Com claim that scientific research will be presented in three chapters. In Chapter Exordial will be an approach on the Labour Law, through an overview of the history-changing achievements effective by following the dinamic social worker. This time is it also the law in force in the Brazilian banking system. The second chapter, in turn, dedicate itself to the focus of major diseases that affect the banking profession, showing also the means of prevention, assistance and monitoring of professionals who may have already or are with their health compromised by excessive requirement of his superiors. Today, outline will be arguments about the organisation of work in the banking sector in order to achieve a clearer understanding of its impact on physical and mental health of their employees. The third chapter, finally, address the reasons why the Brazilian legislation that protects, generally or specifically, the health of the worker, especially the banking, is visibly does not comply, bringing physical and mental consequences profession in the study.

**Word-key: banking. health. brazilian legislation**

## SUMÁRIO

<b>1.0 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO 1 HISTÓRICO DO DIREITO BANCÁRIO.....</b>	<b>12</b>
1.1 Evolução histórica do direito do trabalho em âmbito mundial.....	12
1.2 Evolução histórica do direito do trabalho em âmbito nacional.....	15
1.3 Direito bancário brasileiro.....	19
<b>CAPÍTULO 2 PRINCIPAIS DOENÇAS QUE AFETAM A CLASSE BANCÁRIA.....</b>	<b>26</b>
2.1 A saúde do trabalhador bancário.....	26
2.2 A organização do trabalho no setor bancário e impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores.....	30
2.3 Principais doenças ocupacionais dos bancários.....	34
<b>CAPÍTULO 3 A INAPLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA QUE PROTEGE OS BANCÁRIOS.....</b>	<b>43</b>
3.1 O trabalho bancário e a legislação pátria.....	43
3.2 A comunicação de acidente de trabalho – CAT .....	49
3.3 A importância dos sindicatos na defesa do trabalhador bancário.....	51
<b>4.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>53</b>
<b>5.0 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>55</b>

## 1.0 INTRODUÇÃO

Em face da constante evolução social que incide no mercado de trabalho, inúmeros questionamentos têm surgido no mundo jurídico e alguns deles circundam a questão dos direitos conquistados pelo trabalhador, como por exemplo, a proteção jurídica da saúde do trabalhador bancário no âmbito de trabalho. O tema busca compreender o motivo de muitos trabalhadores do setor bancário serem vítimas constantes de mazelas físicas e mentais ocasionadas pelas atividades que exercem no cotidiano.

Apesar de se reconhecer o amparo legal que o Diploma Maior pátrio dar a saúde do trabalhador, como um dos seus direitos sociais, é justamente ele que está sendo afrontado quando se nega ao profissional bancário condições dignas de sua resistência física e mental no desempenho de suas atividades diárias. É nesse sentido que decorre a presente pesquisa, ressaltando-se desde já o que se almeja: fortalecer o raciocínio jurídico e acadêmico que sustenta a necessidade de uma urgente solução para que se possa averiguar na realidade do profissional bancário o cumprimento das leis que protege a sua saúde.

Por trata-se de uma questão polêmica, as doenças que acometem a classe profissional bancária e seus questionamentos jurídicos motivam não só o acadêmico de Direito, mas qualquer estudioso da lei, a se aprofundar em argumentos que possam responder as falhas de um legislador que ao mesmo tempo em que proclama a saúde como um direito social do trabalhador, não é capaz de ver sua lei integralmente observada.

Saliente-se que, para a produção e elaboração do trabalho conclusivo de graduação que se prossegue, fez-se necessário empregar como metodologia a pesquisa bibliográfica, o método exegético-jurídico pelo qual busca-se interpretar o sentido da lei pertinente à matéria, sendo utilizados doutrinas, legislação e decisões judiciais, uma vez que, o trabalho do estudioso do Direito consiste em revelar o sentido que já está contido na lei. Com uma atividade determinada pela preocupação com a prática jurídica, buscou-se trazer uma contribuição teórica para a resolução de problemas cotidianos.

Nesse contexto a pesquisa científica que se vislumbra é apresentada em três capítulos. O capítulo inicial discorrerá acerca do Direito do Trabalho, reportando-se a uma retrospectiva histórica das conquistas realizadas pelo trabalhador, através de um panorama legislativo mundial e nacional. Nesta mesma oportunidade, far-se-á uma abordagem do Direito que vigora no sistema bancário brasileiro.

Por conseguinte, o capítulo intermediário se dedicará a análise da saúde do trabalhador bancário, dando enfoque aos meios de prevenção, de assistência e acompanhamento a classe profissional, em estudo, acometida pelas doenças ocupacionais. A organização do trabalho no setor bancário, também será ponto de enfoque da pesquisa ora desenvolvida, a fim de se alcançar uma compreensão mais clara do seu impacto sobre a saúde física e mental dos seus trabalhadores. Far-se-á, outrossim, um estudo sobre as principais doenças ocupacionais dos bancários.

No capítulo final, intitulado "A inaplicabilidade da legislação brasileira que protege os bancários" serão tratados temas que se relacionam intrinsecamente com a problemática central do trabalho científico, que recai sobre os motivos pelos quais há por parte dos banqueiros de não observarem a legislação pátria no tocante a saúde de seus profissionais. Dar-se-á um enfoque sobre a legislação pátria e a importância dos sindicatos na defesa do trabalhador bancário.

Por fim, faz-se interessante analisar a importância do instituto da Comunicação de Acidente de Trabalho como uma expressão legal exercida pelo trabalhador na defesa de seus direitos relativos à sua saúde.

## CAPÍTULO 1 HISTÓRICO DO DIREITO BANCÁRIO

No capítulo exordial far-se-á uma retrospectiva histórica acerca do Direito Bancário, abordando-se precedentemente o Direito do Trabalho, desde os primórdios da Humanidade até a atualidade, em cenário internacional e nacional. As informações a serem analisadas possuem caráter introdutório e representam, por sua vez, noções indispensáveis para um entendimento profícuo da problemática que circunda o tema a ser explanado em momento ulterior.

### 1.1 Evolução histórica do direito do trabalho em âmbito mundial

Em análise à história da humanidade é possível comprovar a existência de uma ligação intrínseca entre o trabalho humano e o crescimento econômico da sociedade. Esse crescimento é resultado de uma incessante luta laboral por parte de uma classe desfavorecida que só veio ganhar amparo jurídico há pouco tempo. Para se chegar aos direitos contemplados hodiernamente, o trabalhador muito lutou para obter o direito de exercitar um trabalho suportável às suas capacidades físicas e mentais.

Terminologicamente o significado da palavra “trabalho”, consoante Martins (2002) remonta à sua origem latina: *tripalium* (três paus) - instrumento utilizado para subjugar os animais e forçar os escravos a aumentar a produção. Depois que o homem deixou de trabalhar para sua própria subsistência, através da caça e pescas diárias, e após a revolução agropastoril. Pode-se afirmar que, a forma de trabalho precursora, como nos traz a História Oficial, foi a escravidão.

Nesse período histórico, o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. Logo, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus* (terra). É possível constatar que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.

Dando prosseguimento a esse regime, adveio a servidão. Essa ocorreu com o feudalismo, uma forma de organização econômica, social e política com base na terra. Nesse sistema, os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços nas terras dos senhores feudais. Os servos, por sua vez, tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra, conforme Araújo (2005, p.02):

Apesar de ainda existir a escravidão, a servidão marcou o feudalismo. É uma relação de trabalho onde o servo era "homem livre". Mas era preso à terra na qual trabalhava. Ele tinha que produzir o sustento da sua família e para a nobreza feudal.

O servo era obrigado a trabalhar gratuitamente alguns dias da semana nas terras do senhor feudal, podia ser na agricultura, ou criação de animais. Isto era a Corvéia.

Além de tudo não se podia mudar de "cargo". Os que nasciam servos morriam servos. Isto também acontecia nas famílias dos nobres. Era praticamente impossível mudar de condição social.

Em seguida, surgiram as corporações de ofício, em que existiam três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes. No início das corporações de ofício, só existiam dois graus: mestres e aprendizes. No século XIV, surge o grau intermediário dos companheiros. Assim expõe a respeito Rugiu (1998, p. 145):

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Havia nessa fase da História um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores. As corporações de ofício tinham como características: (a) estabelecer uma estrutura hierárquica; (b) regular a capacidade produtiva; (c) regulamentar a técnica de produção. Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro.

O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra-mestra, prova que era muito difícil, além de os companheiros terem de pagar taxas para fazer o exame.

No final do século XVIII eclodiu a Revolução Francesa, movimento social e político que representou a queda do absolutismo e a tomada do poder pela burguesia. Com esse movimento o mundo sofreu uma intensa transformação, sendo conseqüentemente mitigadas as corporações de ofício por serem consideradas incompatíveis com os novos ideais de liberdade individual.

Nessa conjuntura surgiram na França legislações que tiveram por finalidade suprimirem as corporações de ofício, consagrando a liberdade contratual do trabalho, conforme expressa o teor do Decreto d'Allarde e a Lei Le Chapelier de 1791:

O Decreto d' Allarde suprimiu de vez as corporações de ofício, permitindo a liberdade de trabalho. A lei Le Chapelier, de 1791, proibia o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos.<sup>1</sup>

A formalização do trabalho como direito do homem só ganhou força com a Revolução Industrial. Se antes o homem só conhecia o trabalho como sua fonte de renda, passou a compreendê-lo como emprego. Pois, foi justamente a partir desse movimento revolucionário, que o mundo viu a necessidade de se formalizar o trabalho como um direito protegido ao indivíduo.

Logo, surgiram diversas leis estabelecendo normas mínimas sobre condições de trabalho, que tinham de ser respeitadas pelo empregador.

No século XX, a partir da Primeira Grande Guerra Mundial, as constituições dos países passaram a tratar do Direito do Trabalho, contemplando os direitos trabalhistas.

Em âmbito internacional, surgiu o Tratado de Versalhes, em 1919, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que iria incumbir-se de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido. Também a Declaração Universal dos Direitos do Homem, criada em 1948, prevê alguns

---

<sup>1</sup> Disponível em: <http://paginas.aol.com.br> . Acessado em: 10/05/2008.

direitos trabalhistas, tais como limitação da jornada de trabalho, férias remuneradas, repouso e lazer.

Hodiernamente, o Direito do Trabalho se encontra em constante evolução, acompanhando a dinamização tecnológica e social do mercado de trabalho, tendo sempre como princípio basilar a proteção do trabalhador. Essa proteção, porém, não se limita mais à antiga concepção do contrato individual de trabalho, abrangendo também a luta pela preservação da saúde, física e mental, nas relações laborais.

Dessa forma, o atual Direito do Trabalho é, sem incoerências, tradicional e inovador, na medida em que preserva as garantias básicas, mas se preocupa com outros pontos que merecem proteção nas relações trabalhistas.

## 1.2 Evolução histórica do direito do trabalho em âmbito nacional

No Brasil os portugueses, desde o descobrimento, introduziram o regime da escravidão: primeiro dos indígenas. Mota (1997) afirma que nas colônias instaurou-se um modelo de produção diferente. Os primeiros colonos já dependiam dos índios para sobreviver. A Coroa portuguesa oficializou a situação autorizando a escravidão indígena em 1534.

No ano de 1549, conforme o mencionado Mota (1997), chegou ao Brasil o primeiro governador-geral, Tomé de Souza, cuja missão era tornar rentável a Colônia, deslocando o foco das atividades econômicas para a extração da madeira (pau-brasil) e o cultivo da cana para a produção de açúcar.

No entanto, no momento do cultivo, era difícil contar com a mão-de-obra indígena, pois de acordo com a cultura deles, plantar e colher eram atividades femininas. Nesse período, a igreja católica, a partir da criação da Companhia de Jesus sob o comando do Padre José de Anchieta assumiu firme posição contrária à escravidão dos índios, o que resultou na revogação da autorização para o cativo indígena em 1548.

Após a escravidão indígena, adveio a escravidão negra e em 1559 foi autorizado o tráfico regular de escravos africanos para o Brasil. Interessante mencionar que, a exploração do escravo africano não contava com o repúdio da

igreja, pelo contrário, ela não apenas utilizava o trabalho escravo como também participava da renda do comércio negreiro, conforme Mota (1997).

Malgrado todos esses fatos, a formalização da relação do trabalho no Brasil só foi iniciada com a abolição da escravidão, em maio de 1888, com a Lei Áurea. Pois a partir de então, consoante Silva (1999) os trabalhadores nas indústrias emergentes, muitos deles imigrantes, com tradição sindicalista européia, passaram a exigir medidas de proteção legal.

Imediatamente, a Constituição Republicana de 1890 assegurou o livre exercício de qualquer profissão. Posteriormente, como ensina Moraes Filho (1980) às primeiras leis ordinárias com tema trabalhista surgiram nos últimos anos do século XIX e primeiros anos do século XX.

Constituíam-se leis esparsas que trataram de questões como trabalho de menores (1891), organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907) e férias (1925). Esse período (entre 1888 a 1930) é intitulado, pela História Oficial, de "Manifestações Incipientes ou Esparsas" como expõe Delgado (1993, p. 101):

Costuma-se dividir a evolução histórica do Direito do Trabalho Brasileiro em fases, sendo o primeiro período considerado significativo para a evolução do Direito do Trabalho no Brasil. Intitulado de Manifestações Incipientes ou Esparsas, desenvolveu-se entre os anos de 1888 até 1930. Caracterizou-se pela presença de movimentos operários sem grande capacidade de organização e pressão, seja pelo seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, ou pela influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias.

Apesar da existência de diversas normas atinentes às questões sociais do trabalhador, só foi a partir da Revolução de 1930, que o Direito do Trabalho passou a ser objeto de intensa construção legislativa com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930). Com isso, veio a regulamentação das relações de trabalho de cada profissão (decretos a partir de 1930), nova estrutura sindical (1931), proteção ao trabalho da mulher (1932), Convenções Coletivas de Trabalho (1932), Justiça do Trabalho (1939) e salário mínimo (1936). A respeito do tema leciona Trindade (1980, p. 29):

[...] Nos primeiros treze anos, ou seja, até 1943, essa fase se caracterizou por uma intensa atividade administrativa e legislativa

do Estado, em consonância com o novo padrão de gestão sóciopolítico que se instaura no país com a derrocada, em 1930, da hegemonia exclusivista do segmento agroexportador de café. O Estado, nessa época, forte e intervencionista, ampliou sua atuação, também, à área da chamada questão social, implementando diversificadas ações combinadas. Por um lado, Getúlio era rigoroso e reprimia qualquer manifestação operária e, para contrabalançar, instaurou um novo modelo de organização do sistema justralhista, através de minuciosa legislação.

Com o advento da Carta Magna de 1934 foi possível vislumbrar o pluralismo sindical, embora a Constituição Federal de 1937 venha posteriormente impor restrições ao movimento sindical – enquadrando os sindicatos em categorias classificadas pelo Estado, e proibindo o direito de greve.

No ano de 1943 foi elaborada a Consolidação das Leis do Trabalho, que conforme Nascimento (1997):

Trata-se da primeira lei geral, aplicável a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. Vale lembrar, no entanto, que já existiram outras leis: Lei n. 62/35, aplicável a industriários e comerciários e outros vários decretos específicos de cada profissão.

A CLT teve importância fundamental na história do direito trabalhista no Brasil, todavia, com o passar do tempo, foi se tornando ultrapassada, obsoleta. Não correspondia mais às novas idéias. Por isso, fez-se necessário o surgimento de muitas outras leis posteriores a ela: Lei n. 605/49 sobre repouso semanal; Lei n. 4090/62 sobre gratificação natalina e 13º salário (ambas em vigor) e outras já alteradas como: a Lei de Greve de 1964, a Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço de 1966, substituídas por leis posteriores.

Ressalte-se que, esse diploma legal é resultado da sistematização das leis esparsas já existentes, acrescida de novos institutos.

Posteriormente vigorou a Constituição Federal de 1946 que restabeleceu o direito de greve, mas conservou os mesmos princípios da Constituição anterior uma vez que não privilegiou o direito coletivo. Foi essa Constituição que transformou a Justiça do Trabalho em um órgão do Poder Judiciário que até esse momento possuía natureza administrativa.

Por sua vez, o diploma de 1967, representou o pensamento dos governos militares iniciados em 1964 e introduziu o sistema do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Na compreensão de Delgado (1993, p. 103) o período entre 1930 e 1988 é denominado de “Institucionalização do Direito do Trabalho”, ocorrendo intensa produção legislativa sobre as questões trabalhistas e forte intervenção do Estado nas organizações sindicais. A partir de 1988, a Constituição Federal vigente, veio marcar o início de um novo período intitulado “Crise de Transição”, como explica o supracitado autor:

A terceira fase do Direito do Trabalho é a de crise e transição. No Brasil, começou com os questionamentos levantados pela Assembléia Nacional Constituinte de 1987/1988 – que culminou na promulgação da Constituição Federal de 1988.

A Carta Constitucional de 1988 trouxe o fim do controle político administrativo do Estado sobre a estrutura sindical e o reconhecimento e incentivo ao processo negocial coletivo autônomo. Entretanto, preservou a antiga estrutura sindical corporativista.

Com a promulgação da Carta Magna de 1988, muitas inovações ao trabalhador brasileiro surgiram. Entre elas: a proibição de o Poder Público intervir na formação dos sindicatos, embora tenha mantido alguns institutos típicos do modelo autoritário corporativista, como o sindicato único. Nela, são encontradas regras gerais de Direito Constitucional aplicáveis ao Direito do Trabalho, bem como normas específicas de Direito do Trabalho, individual e coletivo. Tratando do assunto preleciona Baraúna (1997, p. 82):

[...] expressivas conquistas ficaram consagradas com a promulgação na nova Carta, tais como: relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado; irredutibilidade salarial; participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão da empresa limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais.

Como se pode observar, o Diploma Pátrio Maior buscou amparar o trabalhador sob diversos aspectos, desde a questão da irredutibilidade salarial, até a limitação da jornada de trabalho, solidificando direitos e obrigações já tratadas em legislações específicas.

### 1.3 Direito bancário brasileiro

Antes de se adentrar acerca da legislação bancária nacional, faz-se mister compreender como se deu a evolução do sistema bancário em âmbito mundial e nacional.

A origem do sistema das instituições financeiras remonta à antiguidade, tendo seu nascedouro junto aos egípcios, fenícios e babilônios que já realizavam empréstimos em dinheiro. Evoluindo depois com os greco-romanos que faziam depósito de moedas e valores em seus templos, como apresentam as informações abaixo:

Já existem relatos de sistemas financeiros desde a antiguidade, onde os povos fenícios já recorriam a diversas formas de realizar pagamentos, como documentos de créditos. A partir do século IV A.C. em várias cidades gregas constituíram-se bancos públicos, administrados por funcionários especialmente destinados a essa atividade. Essas instituições, além da sua atividade propriamente bancária, tratavam também de outras funções como por exemplo a recolha dos impostos. Por outro lado, o povo romano, a quando da sua sociedade majoritariamente dedicada à agricultura, também possuíam um sistema próprio de financiamento. Mais tarde, acabaram por adotar o modelo grego de bancos privados e públicos [...].<sup>2</sup>

Saliente-se que, os bancos da época não atuavam com as mesmas operações atuais, muito pelo contrário, havia entre os povos antigos o costume de se guardarem os valores com um ourives, pessoa que negociava objetos de ouro e prata. Este, como garantia, entregava um recibo. Com o tempo, esses recibos passaram a ser utilizados para efetuar pagamentos, circulando de mão em mão.

Na Idade Média, com as crescentes cruzadas e feiras da época, as operações financeiras ganharam mais espaço, pelas necessidades comerciais já vislumbradas no período, como ensina Caldeira (2002, p. 174):

A partir dos finais do século XI, as necessidades do grande comércio vão exigir a circulação de moedas de maior valor. Foi nas cidades comerciais de Itália que se reiniciou a cunhagem de

---

<sup>2</sup> Disponível em: <http://www.creditonobanco.com/historia.html>. Acessado em 18.05.2008.

moeda de prata, e, mais tarde, de ouro. A variedade de moeda em circulação continua a ser grande; para estabelecer a equivalência entre as moedas começaram a surgir, em muitas cidades e nas feiras mais importantes, os cambistas, em geral originários das cidades italianas.

O nome de banqueiros era inicialmente dado aos cambistas, que, utilizando uma banca ou bancada (espécie de balcão improvisado), procediam ao câmbio das moedas. Mais tarde, porém, passaram a realizar outras operações monetárias, aproximando-se progressivamente a sua actividade do sentido actual que damos às expressões banco e banqueiro. A palavra bancarrota, que utilizamos quando uma empresa vai à falência, tem a ver também com os cambistas. Sempre que um cambista, cheio de dívidas, não tinha meios para continuar a sua acção, partia a banca onde trabalhava e que era o símbolo da sua actividade: banca partida diz-se, em italiano, banca rota.

Em meados do século XVII os bancos se encontravam inseridos em um contexto histórico em que o mercantilismo ainda predominava, realizando primordialmente operações para financiar o comércio internacional com as letras de câmbio, à provisão de liquidez, à actividade produtiva e à banca governamental.

Não obstante esses fatores, nesse mesmo século, consoante Puga (1999), as instituições financeiras deram um grande salto evolutivo, pois, nessa época foram emitidos dinheiro em papel (papel-moeda) pelo Banco de Estocolmo. A partir de então, vários países europeus se iniciaram na produção da sua própria moeda.

Com a Revolução Industrial, a partir do século XIX, começaram a surgir várias modalidades de instituições financeiras dentre elas, cite-se o Banco Industrial cuja função era a de mobilizar grandes quantias de dinheiro para auxiliar o desenvolvimento industrial.

Atualmente, os bancos são regulados pelo Banco Central de cada país, tendo este último à função de emitir dinheiro, capturar recursos financeiros e regular os bancos comerciais e industriais.

No Brasil, em 1808, Dom João VI baixou um Ato Real criando o primeiro Banco do Brasil (BB). Este, apesar de ter como subscritores de suas ações os principais comerciantes da Corte, foi controlado administrativamente por pessoas indicadas pelo rei. A razão para o aparente contra-senso eram os inúmeros favores concedidos pela Coroa à Instituição.

Dentre os favores que nessa oportunidade foram concedidos ao BB, destacaram-se a exclusividade de emissão de notas bancárias que constituiriam o meio circulante do país, a isenção de quaisquer tributos e o monopólio sobre a comercialização de produtos, tais quais diamantes e pau-brasil.

Essa Instituição teve vida curta, tendo sido liquidada em 1829. A respeito do tema explica Melo (1985, p.32):

O Banco do Brasil, previsto para funcionar como uma sociedade acionária, foi autorizado a atuar por um prazo de vinte anos, findos os quais poderia ser dissolvido ou permanecer em operação, de acordo com a autorização do rei<sup>10</sup>. Com fundo de capital de mil e duzentos contos de réis, divididos em mil e duzentas ações de um conto de réis cada uma, o Banco poderia entrar em funcionamento assim que fossem vendidas as primeiras cem ações. As principais operações do Banco definidas em seus estatutos eram: descontar letras de cambio, ser depositário de prata, ouro, diamante, ou dinheiro; emitir letras ou bilhetes pagáveis ao portador à vista e ter o monopólio na comissão da venda de diamantes, pau-brasil e marfim.

Em 1853, surgiu um novo Banco do Brasil, fruto da fusão do Banco do Brasil, fundado em 1851, por Mauá, com o Banco Comercial do Rio de Janeiro, principais instituições bancárias à época. A fusão foi promovida pelo governo imperial com vistas à implementação de uma reforma financeira, onde a nova instituição desempenhou papel central uma vez que ficou responsável exclusivo pelas emissões de papel moeda. Essa função foi perdida em 1864, em meio a uma crise monetária e bancária que quase levou a Instituição à falência.

Instituições que se assemelhavam ao Banco do Brasil foram criadas, em 1861, como a Caixa Econômica e do Monte de Socorro do Rio de Janeiro, entidades precursoras da Caixa Econômica Federal - CEF, que, somente a partir de 1874, passaram a ter congêneres em outras províncias do Império. Ambas eram reguladas pela Lei 1.083, de 22 de agosto de 1860, em meio a disposições sobre bancos de emissão e meio circulante, e tiveram motivação mais social e política do que propriamente econômica, pois era restrito o âmbito de sua atuação como entidades de crédito.

De um modo geral, ao final do Império, a atividade bancária desenvolvida no país concentrava-se no Rio de Janeiro e apresentava aspectos bastante peculiares, e o número de bancos nas localidades maiores se contrastava com os

números das instituições financeiras do interior do país, como delinea Franco (1989, p. 17):

Em 1888, em todo o país, havia 68 agências bancárias, sendo que o Rio de Janeiro concentrava 80% dos depósitos bancários, e detinha uma agência para cada 22.573 habitantes, enquanto em todo o resto do país existia somente uma agência para cada 232.558.

Hodiernamente, no Brasil, e também no mundo, os bancos além da intermediação de fundos de longo prazo, tomaram-se indispensáveis na operacionalização dos mercados de capitais. São por essas vias que as poupanças dos grandes investidores institucionais - fundos de investimentos, fundos de previdência, reservas técnicas de companhias de seguro e de empresas em geral - fluem de forma cada vez mais eficiente para as oportunidades de investimento na economia.

Nesse diapasão histórico, pode-se afirmar que o banco é uma espécie do gênero de instituição financeira, por definição legal, sendo pessoa jurídica pública ou privada que tem como atividade principal a intermediação e aplicação de recursos financeiros próprios ou de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira, e a custódia de valor de propriedade de terceiros.

O sistema financeiro abordado até o momento tem o Direito Bancário como regulador de suas atividades. Esse ramo do direito rege as atividades praticadas pelos bancos, e sua relevância decorre dos reflexos da comunidade socioeconômica, ou seja, a importância da atividade bancária é tal que cabe ao Estado assegurar seu controle, direção e se tornar banqueiro ele próprio. Isso faz com que os bancos desenvolvam um papel de intermediários de pagamentos.

Saliente-se, porém, que sua tarefa não consiste em mera intermediação e mobilização de créditos, mas sim em operações dos contratos que realizam, procurando obter capitais disponíveis e os aplicando, em seu próprio nome, tendo sempre nessa intermediação o intuito de lucro.

No que se refere a sua definição, o Sistema Financeiro trata-se de um conjunto de instituições (instituições financeiras) com o objetivo de propiciar condições satisfatórias para a manutenção de um fluxo de recursos entre poupadores e investidores.

De acordo com Sidnei Turczyn *apud* Oliveira (2006, p. 05), a evolução do Sistema Financeiro Nacional é marcada pela: “ [...] edição de uma grande quantidade de leis cujos efeitos, por mais que se busque um critério de sistematização, se projetam no tempo e ultrapassam quaisquer períodos evolutivos que se possam delimitar”.

Quanto à estrutura e o funcionamento do atual sistema financeiro, são regidos e originados de duas leis, quais sejam: a) Lei n.4.595, de 31.12.1964, chamada Lei da Reforma Bancária e,; b) Lei n.4.728, de 14.07.1965, chamada Lei do Mercado de Capitais.

Não obstante os bancos, as bolsas de valores e outras instituições financeiras existam há mais de um século, somente em fevereiro de 1954 foi criada a SUMOC - Superintendência da Moeda e do Crédito, que fazia o papel, ao mesmo tempo, do atual Conselho Monetário Nacional e do Banco Central do Brasil - BC. Ou seja, além de formular a política da moeda e do crédito, a SUMOC cuidava também da coordenação e da fiscalização dos bancos.

Sendo assim, a atividade financeira no Brasil ficou regida pela Lei da Reforma Bancária e normatizada pelas resoluções do Banco Central do Brasil e do Conselho Monetário Nacional.

Conforme redação da Lei nº 4.595/64, em seu artigo 17, são consideradas instituições financeiras aquelas entidades públicas e privadas que têm primária ou secundariamente as atividades de captação, no ato de intermediação.

Atualmente, a composição do Sistema Financeiro Nacional - SFN dá-se da seguinte forma: Conselho Monetário Nacional, Banco Central do Brasil, Banco do Brasil S/A, Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e demais instituições financeiras públicas e privadas (Lei n.4595/64).

O Conselho Monetário Nacional, portanto, é considerado órgão de cúpula, pois formula a política da moeda e do crédito, regulando e disciplinando toda a atividade financeira do País. É integrado pelo Ministro da Fazenda, o ministro do Planejamento e o presidente do Banco Central do Brasil.

Dentre os seus principais objetivos tem-se o de adaptar o volume dos meios de pagamento às reais necessidades da economia nacional; regular o valor interno da moeda, corrigindo os surtos inflacionários e deflacionários; orientar a aplicação de recursos das instituições financeiras públicas e privadas; coordenar

as políticas monetárias, creditícia, orçamentária, fiscal e a dívida pública, interna e externa.

Em consonância com seus objetivos, compete ao Conselho Monetário Nacional - CMN regular a constituição, o funcionamento e a fiscalização das instituições, bem como a aplicação de penalidades, disciplinar o funcionamento das bolsas de valores e corretoras.

O Banco Central do Brasil trata-se de um órgão autárquico federal, com a função de cumprir e fazer cumprir a legislação financeira e as normas do Conselho Monetário Nacional. Entre suas inúmeras atribuições compete-lhe emitir moeda, controlar o crédito, fiscalizar as instituições financeiras, efetuar o controle do capital estrangeiro, compra e venda de títulos públicos federais, o presidente do Banco Central e os demais diretores são nomeados pelo presidente da república.

Já o Banco do Brasil S/A, é uma sociedade de economia mista, que atua como agente financeiro do Tesouro Nacional. Entre as suas muitas atribuições, compete-lhe receber as importâncias provenientes da arrecadação de tributos, difundir e orientar o crédito, suplementando a ação bancária etc.

O Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social é uma empresa pública, vinculada ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, cujo objetivo é apoiar empreendimentos que contribuam para o desenvolvimento do país e ser o principal instrumento de investimentos do Governo Federal.

As linhas de apoio do BNDES contemplam financiamentos de longo prazo e custos competitivos, para o desenvolvimento de projetos de investimentos e para a comercialização de máquinas e equipamentos novos, fabricados no país, bem como para o incremento das exportações brasileiras. Contribui, também, para o fortalecimento da estrutura de capital das empresas privadas e desenvolvimento do mercado de capitais.

Saliente-se, por fim, que no tocante aos Bancos Comerciais, são atualmente regulados pelo Conselho Monetário Nacional; podendo ser definidos como instituições financeiras privadas ou públicas que têm como objetivo principal proporcionar suprimento de recursos necessários para financiar, a curto e em médio prazo o comércio, a indústria, as empresas prestadoras de serviços, as pessoas físicas e terceiros em geral.

A captação de depósito à vista, livremente movimentáveis, é atividade típica do banco comercial, o qual pode também captar depósito a prazo. Deve ser constituído sob a forma de sociedade anônima e na sua denominação social deve constar à expressão "Banco".

## **CAPÍTULO 2 PRINCIPAIS DOENÇAS QUE AFETAM A CLASSE BANCÁRIA**

As informações espostas no capítulo em tela se propõem a abordar a questão da saúde do trabalhador bancário, apresentando as principais doenças que afetam a classe profissional em análise, bem como suas conseqüências. Também se faz primordial tratar da organização do trabalho no setor bancário e o seu impacto sobre a saúde dos trabalhadores dessa área.

### **2.1 A saúde do trabalhador bancário**

Nestas ultimas décadas o avanço tecnológico vem transformando as empresas modernas, provocando uma reestruturação dos sistemas: gerencial, organizacional e administrativo, conseqüentemente, mudando os processos de trabalho.

No novo paradigma da instituição moderna, por exemplo, a competitividade, representa a grande alavanca para o incentivo de sobrevivência da "melhor organização", progredindo, aquela mais criativa, flexível, com funcionários qualificados e saudáveis que propiciem redução dos custos, maior produtividade, qualidade nos serviços e encantem os clientes.

A globalização desencadeia estas mudanças no mundo empresarial e as organizações se espelham, nas suas especificidades, heterogeneidade, racionalização e ordenação variada. Observa-se que dentro desses princípios à ambigüidade, seres humanos com intuições, impulsos, ações e reações diferenciadas. O ambiente de trabalho interage com o homem e inclui o ambiente interno e externo, de forma global, representando todo o sistema de trabalho.

As Instituições Financeiras, por exemplo, onde predominam a visão mecanicista e na ânsia de conquistar os objetivos descritos acima, exigem um ritmo de trabalho acelerado, trabalhos fragmentados sem pausas regulamentares, horas extras, não remuneradas, rapidez no atendimento ao cliente, pressão hierárquica, instabilidade no emprego e outras.

Os fatores acima citados desencadeiam no trabalhador, fadiga, sofrimento mental, stress, desmotivação, medo de perder o emprego, insatisfação, angústia e depressão, anulam a sua capacidade de raciocínio, de criatividade, de flexibilização na realização das tarefas, e intercomunicação com os outros setores.

As repercussões a cerca da saúde do trabalhador bancário apesar de serem estudadas há muito tempo, começam a receber maior atenção a partir da introdução de novas tecnologias nos processos de trabalho, conforme mencionado acima. Pois, essas transformações, além de interferirem sobre a organização do trabalho, têm reflexos e conseqüências no cotidiano fora do trabalho dos bancários, seja no modo de viver, na família e em todas suas relações humanas.

Hodiernamente, muitos estudos têm sido feitos com o intuito de estabelecer mais claramente a relação entre trabalho bancário e saúde mental/doenças ocupacionais. O trabalho, portanto, tem sido considerado como mediador das relações sociais e humanas, sendo um elemento fundamental para a saúde, tanto para o seu fortalecimento, quanto para o seu desgaste.

Na categoria de desgaste à saúde mental podem-se incluir tanto um mal-estar e tensão no trabalho quanto transtornos psicopatológicos. Isso porque, o conhecimento do primeiro estágio de mal-estar é fundamental para as práticas preventivas, ou seja, de identificação das fontes de estresse e tensão no trabalho, potencialmente prejudiciais à saúde mental.

De acordo com a Federação Nacional dos Bancos e os sindicatos dos bancários, nestas últimas décadas tem ocorrido um crescente aumento de distúrbios mentais e de comportamentos na população trabalhadora.

No Brasil, especialmente, conforme dados fornecidos pelo Ministério da Saúde, os problemas voltados para a saúde dos bancários ocupam o 3º lugar entre as causas de concessão de benefícios previdenciários sem considerar os casos não registrados nas estatísticas oficiais.

Segundo o Ministério da Saúde (2006), dentre os principais problemas de saúde estão os transtornos mentais, nos quais são os responsáveis pelo maior número de dias de afastamento do trabalho. Além disso, como não se tratam de lesões visíveis ou de processos físicos mensuráveis através de exames objetivos, muitas vezes, os portadores não têm seu sofrimento legitimamente reconhecido.

No cenário mundial, as questões voltadas para o trabalho, tais como desemprego e subemprego, processos organizacionais internos de reestruturação produtiva e de introdução de novas formas de gestão, enxugamento do quadro de funcionários, inovações tecnológicas freqüentes, são reconhecidas como fatores que vêm contribuindo para o crescimento do sofrimento mental e dos distúrbios psicológicos de modo geral. O setor bancário, por exemplo, é sinalizador desta tendência, segundo Lima *apud* Brasil (2006), veja-se:

Alguns estudos apontam, inclusive, para uma relação entre a implementação de processos de reestruturação produtiva e o número crescente de suicídios, alguns cometidos nas próprias agências bancárias.

O trabalho, portanto, por ser um mediador da integração social pelo seu valor econômico, como fonte de subsistência, e pelo seu aspecto cultural (simbólico) que confere valor ao sujeito trabalhador, constitui-se em um elemento que define sua identidade.

Atualmente, o trabalho funciona como um importante sinalizador na organização do nosso modo de vida, conforme Jacques (2002, p. 98-111) observa-se abaixo:

[...] ao dizer quem somos, nos apresentamos informando sobre o que fazemos, o que também informa sobre o nosso lugar social. Além disso, o trabalho é um importante sinalizador na organização do nosso modo de vida, no estabelecimento de nossas relações afetivas, na construção de nossas habilidades e competências, enfim, assume uma importância fundamental na constituição da nossa subjetividade e, portanto, na nossa saúde física e mental.

Para Engels (1983, p. 267-280), o trabalho, enquanto uma relação de dupla transformação entre homem e natureza, geradora de significado, é apontado como “determinante (único ou não) no processo de hominização, tanto na tradição marxista como em revisões ou reconstruções do materialismo histórico estudado por Habermas (1990)”.

Já Codo (2006, p. 143-72), diz que, “os prazeres humanos são, também, preenchidos de significados”, revelando as “ações de comer e de beber que não

ocorrem apenas quando há fome ou sede”, mas também com outros significados: “por raiva, por poder, por prestígio”.

Neste caso, exemplifica com o ato de cozinhar e todo o prazer que daí pode advir desde a sua idealização até a apresentação do prato à mesa. Mas pondera que se o gás terminar no ponto crucial do processo, se o prato não for apreciado, ou ainda, se o cozinhar é uma rotina, uma superexploração e/ou um conjunto de ações parciais e repetitivas, o resultado é o desprazer.

Daí percebe-se que “qualquer trabalho, em qualquer momento, pode ver o circuito mágico de construção quebrado e o resultado é o sofrimento, muito sofrimento no limite: a doença mental” (CODO, 2006, p. 87).

Dentre as principais causas e conseqüências que levam ao elevado índice de doenças ocupacionais que acometem a classe bancária, seja psicológica ou fisicamente, percebe-se que, os funcionários ficam muito nervosos e ansiosos diante das cobranças cada vez mais agressivas dos gestores, das pressões pelas metas sempre mais inatingíveis e do medo de perder o emprego. Enfim, o assédio moral, por exemplo, afeta o equilíbrio psicológico dos bancários, facilitando o aparecimento de várias doenças, especificamente físicas, o chamado efeito psicossomático. A baixa auto-estima debilita as defesas do organismo e abre caminho para as enfermidades.

A cobrança de metas e o ritmo de trabalho estão tornando a situação insuportável. Uma das conseqüências disso é o crescimento do número de ocorrências, com muitas reclamações de erros nos contratos por parte dos clientes. Mas a culpa não é do bancário, mas sim do banco, que não oferece condições para que os erros sejam evitados.

A ameaça de terceirização da área e de demissão dos bancários afastados por problemas de saúde é um caso bastante sério e tem sido motivo de causa de insegurança no trabalho.

Diante dessa situação de insegurança percebe-se ainda que, nem os banqueiros nem o governo expressam nenhum sentimento pelo resguardo da vida humana. Um exemplo são os bancos postais, onde o Bradesco possui um contrato de franquia, via de regra não existe vigilante e muito menos porta eletrônica e como conseqüência, os assaltos são constantes. Algo semelhante acontece nas casas lotéricas onde a parceria é com a Caixa Econômica Federal, como todos sabem, uma empresa pública.

Apesar disso, vê-se que o governo tem incentivado as franquias e os correspondentes bancários, porém não exige o cumprimento de normas de segurança, ficando a vida do trabalhador e também dos usuários ao "Deus dará".

Segundo Silva e Másculo (2002) tudo isso só nos prova, que para o estado burguês e para os empresários o "capital é o capital mais precioso" e o homem é apenas um produto descartável.

## 2.2 A organização do trabalho no setor bancário e impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores

Atualmente, reconhece-se que, uma série de fatores está associada ao trabalho como responsáveis por sofrimento e por alterações na saúde mental/doenças ocupacionais, desde fatores pontuais, como a exposição a agentes tóxicos (por exemplo, presentes em setores de micro-filmagem) até a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho, tais como: "parcelamento de tarefas; o controle sobre o processo de trabalho; as políticas de gestão de recursos humanos; a estrutura hierárquica; os processos de comunicação; o ritmo e a jornada laboral", segundo Jacques & Amazarray (2006, p. 03).

Segundo Sato (2003, p. 68) existe fortes evidências entre a forma como se organiza o trabalho e problemas de saúde mental na população trabalhadora, demonstrando que: "os contextos de trabalho que oferecem riscos para a saúde mental/doenças ocupacionais também o oferecem para o desenvolvimento das Lesões por Esforços Repetitivos - LER".

Dentre os principais problemas que afetam a classe bancária para Jacques & Amazarray (idem), têm-se:

[...] um número de funcionários incapaz de supri as necessidades de trabalho nos estabelecimentos bancários em geral, as diversas atividades relacionadas ao trabalho, a responsabilidade e os riscos envolvidos, cobranças, metas, reclamação de clientes, tudo isso geram um sentimento de frustração muito grande. Logo, nunca se vence o volume de trabalho, o movimento constante de clientes, telefones, sistemas a serem digitados, planilhas,

números, o que esgota mensalmente os funcionários, gerando doenças físicas e psicológicas na grande maioria, senão em todos da área.

De acordo com o Ministério da Saúde do Brasil (2006, p. 19) todo esse processo de intensificação do trabalho é resultante do surgimento das novas tecnologias, veja-se:

A adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais facilita a intensificação do trabalho que, aliada à instabilidade no emprego, modifica o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se, entre outros, pelo aumento da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, como as LER/DORT; o surgimento de novas formas de adoecimento mal caracterizadas, como o estresse e a fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho.

Historicamente, percebe-se que, o primeiro registro sobre lesões ósteo-articulares associadas ao trabalho, foi demonstrado por Ramazzini, em 1700, quando atribuem as lesões encontradas em tipógrafos e escriturários não só à longa permanência na posição sentada e à exigência de movimentos repetitivos, mas também ao sofrimento psíquico em razão da rapidez, atenção e responsabilidades exigidas nessas funções.

É de se observar que, neste registro histórico os problemas dos escriturários do passado, bancários no presente, após mais de trezentos anos, apresentam os mesmos problemas de forma recorrente, como atestam as estatísticas de afastamentos do trabalho, sem considerar aqueles que continuam trabalhando apesar do sofrimento experimentado cotidianamente. Ramazzini fez referência a fatores associados à organização do trabalho (rapidez, atenção e responsabilidades).

O setor bancário foi um dos segmentos em que a reestruturação dos processos de trabalho introduziu-se de forma mais abrangente. Contudo, muitas das transformações implantadas vão se constituir em fatores altamente patogênicos. É o caso, segundo Heloani (2003, p. 136), por exemplo:

[...] da convivência com a flexibilidade tecnológica que exige maior adaptabilidade física e mental e o gerenciamento advindo de uma tensão propositadamente criada para que os problemas apareçam

e o ritmo de produção possa aumentar sem prejuízo no sistema técnico.

O enxugamento de pessoal foi uma das primeiras ações feitas com a implantação dos programas de reestruturação produtiva através de demissões ou de programas de demissão voluntária. Tais ações são geradoras, entre outros efeitos, de crescente ansiedade e competitividade entre os pares. Como conseqüências, o desemprego, ou subemprego, passa a se tornar uma realidade ou uma possibilidade, com todas as implicações psíquicas daí derivadas.

Outro ponto importante a ser observado trata-se daqueles funcionários que permanecem no banco, além do desgaste advindo da intensificação do trabalho, são comuns sentimentos de culpa, quadros de ansiedade, depressão e sofrimento psíquico, caracterizados como "síndrome do sobrevivente", conforme Hoefel, (2003).

Dentre as causas para o enxugamento de pessoal têm-se a intensificação do trabalho, a flexibilização dos postos de trabalho e a polivalência exigida dos trabalhadores (atividades de caixa e de vendas, por exemplo). Segundo Bresciani (1999, p. 39-44), "a flexibilidade implica não só a capacidade de realizar diferentes tarefas, mas a maleabilidade de horários e de mudanças, inclusive geográficas".

A polivalência, portanto, passou a exigir uma qualificação crescente e a pressão para tal qualificação passou a ser transferida individualmente para os trabalhadores e associada à empregabilidade. Sendo assim, o bancário é responsabilizado pela sua manutenção no mercado de trabalho e o desemprego gerador de sentimento de culpa, baixa auto-estima e depressão.

Ultimamente, as exigências de qualificação para os bancários, incidem tanto sobre aspectos técnicos da ocupação (por exemplo, conhecimentos de informática, contabilidade financeira, aplicações, avaliação de riscos etc.) como sobre aspectos comportamentais, associados à polivalência.

Segundo Segnini (1999), os aspectos comportamentais merecem destaque, uma vez que, referem-se a comportamentos esperados do bancário, quais sejam:

[...] vendedor que modulam determinadas formas de ser e de trabalhar: disposição e habilidade para vender produtos e serviços, para competir, ser amável, comunicativo, equilibrado,

responder às demandas dos clientes, saber fidelizar o cliente para o banco, ser capaz de adaptar-se ao intenso ritmo de trabalho, e tolerar a pressão e o estresse.

Assim, "as políticas de gestão de pessoal passaram a demandar dos funcionários, além da qualificação técnica, a constante mobilização de afetos", conforme Grisci & Bessi (2004, p. 160-200).

Além do mais, a rapidez das mudanças, que se reflete na flexibilização exacerbada, enfraquece a familiaridade com o trabalho e, segundo Sato (2003, p. 62-76), "a ausência de familiaridade é um dos fatores responsáveis pelo sentimento de penosidade no trabalho". A necessidade de contínuo aprimoramento é também um dos fatores que provoca um estado constante de vigilância, gerador de tensão: vigilância para não perder o emprego, para ser o melhor, para enxergar à frente.

Segundo Dejours (1999, p. 120-145):

Este conjunto de prerrogativas pode ser visualizado na linguagem cotidiana presente nos ambientes de trabalho em que palavras como guerra, sobrevivência, combate, luta, são freqüentes e não estranhas ao trabalho bancário.

Neste novo modelo de gestão das instituições bancárias, merece destaque o papel dos programas de qualidade, na medida em que tais estratégias modulam, de forma sutil, a subjetividade dos trabalhadores, cooptando-os a serem produtivos, flexíveis, motivados etc. Igualmente, 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.

Outro ponto que merece destaque trata-se das metas comumente que são estabelecidas por escalões hierárquicas superiores, de forma autoritária e unilateral, e não raramente são consideradas inatingíveis pelos trabalhadores.

Segundo Fonseca (2002, p. 20), à reestruturação produtiva ou à "(des)reestruturação produtiva, visto as desordens introduzidas no mundo do trabalho, articula-se a (des)reestruturação subjetiva".

Portanto, diante desse processo de reestruturação produtiva dos bancos há de observar que um dos maiores problemas agrega cobrança com metas difíceis de serem alcançadas para obtenção de um salário, ou seja, um pagamento justo pelo esforço e cada vez mais são impostas metas arrojadas, sem perspectiva de alcançá-las, pagamento, tabela de valores não corrigidos e sem perspectivas de negociar. Tudo isso, por conseguinte, causa um desgaste muito grande, além da decepção de não conseguirmos alcançar metas, para um ordenado justo.

Para tais metas e imposições, Chanlat (1996, p. 208-229) classifica como sendo "neurose da excelência", ou seja, "como um quadro típico, em que o trabalhador se apropria psicologicamente das demandas de excelência propagadas pelo modelo de gestão e as reproduz de modo sintomático".

Destarte, constata-se que as características da organização do trabalho bancário no contexto contemporâneo contribuem significativamente para gerar sofrimento e transtornos psíquicos.

### 2.3 Principais doenças ocupacionais dos bancários

Para compreender os vínculos entre saúde/doença mental e/ou ocupacional e trabalho é importante compreender que, segundo Sampaio & Messias (2002, p. 155) trata-se de:

[...] um processo particular de expressão das condições da vida humana em determinada sociedade, representando as diferentes qualidades do processo vital e as diferentes competências dos sujeitos para enfrentar desafios, agressões, conflitos, mudanças [...] com uma triplíce e contraditória natureza: biológica, psicológica e social.

Por conseguinte, é sempre uma relação e uma inserção entre uma história individual e um contexto social (incluindo o contexto de trabalho) que particulariza os fatores patogênicos que estão postos.

Dentre as principais doenças ocupacionais que afetam a classe bancária têm-se: estresse, depressão, lesões por esforço repetitivo - LER, assédio moral etc.

O estresse é um dos principais problemas enfrentados pela classe bancária, pois é causado pela pressão em atingir metas absurdas, onde muitas delas são imposições de produtos aos clientes.

O estresse ganhou popularidade crescente desde que foi empregado, pela primeira vez, em 1936, por Hans Selye (FIGUEIRAS; HIPPERT, 2002) para designar uma "síndrome geral de adaptação", constituída de três fases (reação de alarme, fase de adaptação, fase de exaustão).

O termo é empregado para dar conta de uma variedade de vivências que vão desde irritabilidade até depressão. Funciona, muitas vezes, como um substituto socialmente aceito para expressar o sofrimento psíquico e reconhecido pelo imaginário social como vinculado ao trabalho.

De acordo a Revista de Psicofisiologia (1997) define-se a palavra estresse como sendo:

A palavra estresse quer dizer "pressão", "tensão" ou "insistência", portanto estar estressado quer dizer "estar sob pressão" ou "estar sob a ação de estímulo insistente". É importante não confundir estado fásico de estresse com estado de alarme de Cannon, pois há alguns critérios estabelecidos para que se possa assumir que um indivíduo está estressado e não simplesmente com alerta temporária. Chama-se de estressor qualquer estímulo capaz de provocar o aparecimento de um conjunto de respostas orgânicas, mentais, psicológicas e/ou comportamentais relacionadas com mudanças fisiológicas padrões estereotipadas, que acabam resultando em hiperfunção da glândula supra-renal e do sistema nervoso autônomo simpático. Essas respostas em princípio têm como objetivo adaptar o indivíduo à nova situação, gerada pelo estímulo estressor, e o conjunto delas, assumindo um tempo considerável, é chamado de estresse. O estado de estresse está então relacionado com a resposta de adaptação.

O estresse é essencialmente um grau de desgaste no corpo e da mente, que pode atingir níveis degenerativos. Impressões de estar nervoso, agitado,

neurastênico ou debilitado podem ser percepções de aspectos subjetivos de estresse.

Contudo, estresse não implica necessariamente uma alteração mórbida: a vida normal também acarreta desgaste na máquina do corpo. O estresse pode ter até valor terapêutico, como é o caso no esporte e no trabalho, exercidos moderadamente. Assim, uma partida de tênis ou um beijo apaixonado podem produzir considerável estresse sem causar danos de monta, conforme a mencionada revista.

O estresse produz certas modificações na estrutura e na composição química do corpo, que podem ser avaliadas. Algumas dessas modificações são manifestações das reações de adaptação do corpo, seu mecanismo de defesa contra o estressor; outras já são sintomas de lesão. No conjunto dessas modificações o estresse é denominado síndrome de adaptação geral (SAG), termo cunhado por Hans Selye, o criador e pesquisador que levantou pioneira e profundamente a questão.

Em relação à sintomatologia, os estudiosos da área reconhecem uma variabilidade de sintomas, tanto físicos como mentais. Entre os físicos, os mais citados são: fadiga, dores de cabeça, insônia, dores no corpo, palpitações, alterações intestinais, náuseas, tremores, extremidades frias e resfriados constantes. Entre os sintomas mentais ou emocionais, estão: diminuição da atenção concentrada e da memória, indecisão, confusão, perda do senso de humor, ansiedade, depressão, raiva, frustração, preocupação, medo, irritabilidade e impaciência.

O estresse psicológico é uma aplicação do conceito para além da dimensão biológica e é definido por Lazarus e Folkman (1984), como sendo: "uma relação entre a pessoa e o ambiente que é avaliada como prejudicial ao seu bem-estar".

Entre os tipos de respostas a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho encontra-se o que foi denominado por Freudenberg (1974, p. 159-165,) e Maslach e Jackson (1994) como síndrome de burnout (ou síndrome do esgotamento profissional), presente entre cuidadores e, posteriormente, estendida a trabalhadores que prestam serviços ao público.

Ultimamente, têm sido descritos aumentos da prevalência da síndrome de esgotamento profissional em trabalhadores provenientes de ambientes de

trabalho que passam por transformações organizacionais, como dispensas temporárias do trabalho e diminuição da semana de trabalho.

Além disso, o próprio contexto de declínio na situação financeira, ameaça de desemprego e insegurança social e econômica contribuem para o aumento do risco de esgotamento profissional, segundo o Ministério da Saúde (BRASIL, 2006).

Para o Ministério da Saúde (2006) tal síndrome está associada a diversos fatores, quais sejam:

[...] está associada a fatores estressores crônicos relacionados ao trabalho e envolve três componentes: exaustão emocional (sentimentos de desgaste e esvaziamento afetivo), despersonalização (reação negativa, insensibilidade ou afastamento excessivo do público que deveria receber os serviços) e diminuição do envolvimento pessoal no trabalho (sentimento de diminuição de competência e de sucesso no trabalho).

Esses componentes se apresentam como queixas e é comum o trabalhador apresentar uma história de grande envolvimento subjetivo com o trabalho. A síndrome de burnout envolve, comumente, atitudes negativas em relação aos clientes e à organização do trabalho. Estão presentes, também, com frequência, sintomas inespecíficos, como insônia, irritabilidade, tremores, inquietações, além de sintomas depressivos. (GUIMARÃES; CARDOSO, 2004, p. 43-61).

Segundo Aubert (1993, p. 84-105) a perspectiva psicodinâmica aproxima a síndrome de burnout da neurose de excelência, na medida em que se trata de um estado decorrente da luta constante para satisfazer os ideais de excelência que caracterizam o mundo do trabalho contemporâneo: trabalhar energeticamente, tender sempre para maior sucesso, ter cada vez melhor desempenho.

O processo neurótico se instala quando o trabalho já não traz a recompensa que o indivíduo espera, seja porque não permite mais realizar os ideais que se tem, seja porque os esforços por ele demonstrados não são reconhecidos pela organização.

De acordo com a Portaria nº 1339/99 (BRASIL, 1999) a síndrome de burnout fora inserida na lista de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho no grupo das doenças consideradas de etiologia

múltipla, em que o trabalho aparece como fator contributivo, o que facilita a justificativa para emissão de CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho. Também reconhecidas pela referida Portaria estão às síndromes pós-traumáticas, que se referem a vivências de situações traumáticas no ambiente de trabalho, como por exemplo, o grande número de assaltos a agências bancárias e seqüestros.

Vale ressaltar que, o quadro clínico do Transtorno de Estresse Pós-Traumático – TEPT - caracteriza-se pela memorização ou revivência persistentes e recorrentes do evento por imagens, pensamentos e memórias, incluindo, em alguns casos, ações e sentimentos como se o evento estivesse acontecendo novamente; e, também, por atitudes persistentes de evitar circunstâncias semelhantes ou associadas ao evento. Podem ocorrer episódios agudos de medo, pânico ou agressividade, a partir de estímulos associados ao trauma e sintomas inespecíficos como ansiedade, depressão, insônia, fobia, são recorrentes.

Segundo Teixeira *et. all.* (2004, p.119-130) “o TEPT pode acometer indivíduos sem nenhuma predisposição, particularmente se o estressor for muito intenso”.

Prever-se a emissão de CAT, especialmente se o quadro se apresentar até seis meses após a ocorrência do evento traumático. O trauma é concebido como uma situação experimentada ou testemunhada pelo indivíduo, na qual houve ameaça à vida ou à integridade física.

Segundo orientação do Ministério da Saúde (2006), a ocorrência de um caso de estado de estresse pós-traumático relacionado ao trabalho deve ser acompanhada de intervenções psicossociais de suporte ao grupo de trabalhadores vitimados.

Outro quadro clínico que merece atenção no tocante à saúde do trabalhador bancário é a depressão. Esta define-se como sendo uma evidente alteração da capacidade para captar, sentir e manifestar os afectos, cuja doença poderá se manifestar de diferentes maneiras, associada a outros diagnósticos, em quadros agudos ou crônicos, na forma de sentimentos de tristeza, baixa auto-estima, vivência de fracasso, alcoolismo, desânimo etc., (JARDIM; GLINA, 2000, p. p. 17-52). A depressão também pode estar associada a quadros crônicos de

LER/DORT, enquanto manifestação secundária da dor crônica e/ou da incapacidade laboral.

As decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes, as perdas acumuladas ao longo dos anos de trabalho, as exigências excessivas de desempenho cada vez maior, no trabalho, geradas pelo excesso de competição, implicando ameaça permanente de perda do lugar que o trabalhador ocupa na hierarquia da empresa, perda efetiva, perda do posto de trabalho e demissão podem determinar expressões mais ou menos graves ou protraídas (BRASIL, 2006, p. 178).

De acordo com Hirigoyen (2002, p. 17), ultimamente, o assédio moral no trabalho vem ganhando reconhecimento, principalmente entre os órgãos sindicais, pois, o mesmo é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Porquanto, o assédio moral no trabalho apresenta-se como um importante fator de risco no trabalho bancário, podendo acarretar graves consequências sobre a saúde. Caracteriza-se como uma forma sutil de violência, que, em geral, institui-se de modo insidioso e invisível nas relações de trabalho e compreende uma diversidade de comportamentos, segundo a ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT (1998):

[...] pressões psicológicas, coações, humilhações, intimidações, ameaças, atitudes rudes e agressivas, comportamentos hostis, violações de direitos e assédio psicológico. Essas manifestações também podem vir acompanhadas de agressões físicas e de assédio sexual.

Sendo assim, o assédio moral no trabalho pode ser de natureza vertical, que é o tipo mais freqüente (a violência parte da direção ou do superior hierárquico); horizontal (a violência é praticada por um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico) ou ascendente (a violência é praticada pelo grupo de trabalhadores contra um chefe ou superior), espécie mais rara. No processo de assédio moral do tipo vertical, a ação não necessariamente precisa ser deflagrada

pelo chefe, mas ele pode contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da(s) vítima(s) e, através destes, a violência é desencadeada.

As repercussões do assédio moral no trabalho sobre a saúde são diversas, tanto do ponto de vista físico como psíquico, advindos do estresse e da ansiedade, além dos danos que atingem a vida familiar e social, especialmente quando a situação se prolonga.

Para Barreto (2003, p. 167-204) o fenômeno pode ter como conseqüências a desestruturação psicológica, a perda de identidade, o sentimento de inferioridade e o comprometimento das relações afetivas.

As causas da violência psicológica no trabalho são complexas, não se tratando de um fenômeno individual, e sim enraizado em fatores mais amplos, de ordem social, econômica e cultural.

Segundo Einarsen (2005, p. 379-401), o modelo explicativo em torno do qual existe maior consenso é:

[...] aquele com base nas características do contexto laboral e social, que enfatiza os fatores organizacionais e psicossociais como principais determinantes do fenômeno, em detrimento de modelos explicativos com base nas características de personalidade de vítimas e assediadores.

Além disso, certas políticas empresariais, como reestruturações, reduções de pessoal e imposição de metas inatingíveis proporcionam um clima facilitador da ocorrência do assédio e da banalização do sofrimento e da injustiça social, segundo Barreto (2003), Guedes (2004) e Heloani (2003).

Entre os fatores citados por esses autores, estão: precarização do trabalho, corrosão do caráter, individualismo exacerbado, diminuição dos espaços de representação dos trabalhadores e exigência de performances baseadas na excelência.

Diante disso, compreende-se o ambiente facilitador do fenômeno do assédio moral existente nas instituições bancárias.

Finalmente, têm-se as lesões por esforço repetitivo – L.E.R., que não acontecem exclusivamente nos braços, nos ombros, no pescoço, na região dorsal e lombar da coluna advindo da maneira de estender a roupa no varal, ou de se lavar a roupa no tanque.

As Lesões por Esforços Repetitivos ou Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), englobam cerca de 30 doenças, entre elas a tendinite (inflamação de tendão) e a tenossinovite (inflamação da membrana que recobre os tendões). As LER/Dort são responsáveis pela alteração das estruturas osteomusculares, como tendões, articulações, músculos e nervos.

Não obstante, trabalhador que está acostumado a confeccionar sapatos com a força dos braços e passa a fazê-lo na máquina que requer força nas pernas, precisa ser adaptado e desenvolver força muscular adequada para que não desenvolva lesão muscular.

Algumas medidas devem ser tomadas para prevenção da LER. no trabalho. A forma como as empresas organizam as suas ações de trabalho está diretamente relacionada com a maior ou menor incidência da doença, ou seja, administrações que possibilitam maior bem estar de seus funcionários tem menor incidência da doença.

A LER. vem se tornando uma verdadeira epidemia em nosso país, segundo Gama *apud* Jacques & Amazarray (2006, p. 03), "as mulheres são mais tensas e preocupadas que os homens, já que têm muitas responsabilidades. A mulher chega enfrentar duas e até três jornadas de trabalho enquanto os homens não".

Segundo Jacques & Amazarray (*idem*), atualmente a proporção é de 85% de mulheres para 15% dos homens que são diagnosticados com LER. A faixa etária mais afetada está entre os 20 e 40 anos. O problema ocorre com mais frequência entre bancários, metalúrgicos, digitadores e montadores.

Dentre as principais causas das LERs estão o uso repetitivo ou forçado de grupos musculares, postura inadequada e fatores adicionais, tais como frio e estresse emocional. As lesões podem ter origens ocupacionais e por práticas esportivas, sendo as ocupacionais as mais recorrentes. As LERs podem afetar tendões, músculos, nervos, fásias e ligamentos, de forma isolada ou conjunta, atingindo principalmente os membros superiores (braços e mãos), região escapular (parte alta das costas) e pescoço.

A cura das LERs acontece em 100% dos casos que diagnosticados nos primeiros estágios. Nos casos mais graves a cura (integral ou parcial) dependerá

da disciplina e de boas condições psicológicas do lesionado, conforme o Boletim da Saúde (2006).

Para prevenir as LERs é importante cadenciar toda atividade repetitiva, executando micropausas freqüentes numa razão mínima de 25 minutos de trabalho para 1 minuto de pausa, executando alongamentos para relaxamento. A correção de posturas corporais desfavoráveis com a adequação de máquinas, mobiliários, equipamentos e ferramentas às características corporais também auxilia na prevenção. Além disso, é importante estar sempre informado sobre as LERs e suas causas, colaborando na adoção de medidas preventivas na instituição onde trabalha.

Por fim, após discorrer sobre o processo de organização do trabalho bancário e sobre as principais doenças que afetam a classe trabalhadora, é de se observar que, apesar da ausência de sintomas psíquicos, não implica, necessariamente, a ausência de sofrimento psíquico.

Para Dejours e Abdouchelli (1994, p 120-145) o sofrimento define-se como sendo uma vivência intermediária entre saúde e doença mental e/ou ocupacional. No cotidiano, expressões como "estou estressado" ou "este trabalho me estressa" são comuns entre bancários. Não obstante, como não se tratam de lesões visíveis ou de processos físicos mensuráveis através de exames objetivos, muitas vezes, os portadores não têm seu sofrimento legitimamente reconhecido.

## **CAPÍTULO 3 A INAPLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA QUE PROTEGE OS BANCÁRIOS**

Nesse momento aborda a saúde do trabalhador sob o aspecto jurídico brasileiro, dando ênfase maior a situação em que se evidencia na atualidade a classe de trabalhadores do setor bancário. Alguns casos práticos serão analisados com o objetivo de compreender a razão de determinados profissionais se sentirem desprotegidos pelo ordenamento jurídico pátrio.

### **3.1 O trabalho bancário e a legislação pátria**

Antes de se fazer uma abordagem mais específica da legislação que protege o trabalhador do setor bancário faz-se mister reportar-se a uma breve evolução histórica dos avanços legislativos que respeitaram a saúde do trabalhador brasileiro, independentemente de sua profissão.

Considerando que o trabalho braçal foi a forma dominante e fundamental da estrutura econômica dos primeiros séculos da descoberta do Brasil, em razão da escravidão adotada. Bem como da exploração do indígena nativo, do modelo agrário feudal, dos latifúndios e dos senhores de engenho, não é de se admirar que esse tipo de trabalho fosse, durante muito tempo, destituído de atributo de valor, e conseqüentemente sem amparo legal. Na prática essa mão-de-obra era muito íntima das doenças e dos acidentes de trabalho, e completamente banalizada por ser considerada de pouca importância destituída de quaisquer direitos de cidadania.

Grandes alterações, porém, advieram como: a abolição da escravatura, a Revolução Industrial no mundo, a utilização da máquina a vapor e da indústria têxtil, além das transformações políticas, sociais e econômicas. Essas mudanças tornaram mais visíveis as condições desumanas em que trabalhavam àqueles que não tinham outra opção. Não se enxergava no âmbito do trabalho quaisquer condições mínimas de higiene, fazendo parte do cenário, homens, mulheres e crianças, em péssimas condições de trabalho.

Os anos se passaram e o século XIX finaliza com profundas modificações da relação capital-trabalho no país e, com movimentos liberalizantes de organização dos operários, como os sindicatos, de base socialista, e nenhuma proteção legal expressiva recebeu o trabalhador. Só no começo do século XX, um grupo de médicos do Rio de Janeiro começou a se preocupar com as condições em que as pessoas desempenhavam seus trabalhos nas fábricas no Brasil.

A partir de então, e com a escandalosa situação, várias propostas surgiram no Congresso Nacional, da recente República, a fim de tratar de benefícios previdenciários e de trabalhadores acidentados no trabalho conforme Mendes (1980).

A saúde pública era tão esquecida no Brasil, que em 1789 só havia quatro médicos no Rio de Janeiro, só sendo alterada, sutilmente, a situação a partir do século XIX, consoante Indriunas (2005, p.03):

No início, não havia nada. A saúde no Brasil praticamente inexistiu nos tempos de colônia. O modelo exploratório nem pensava nessas coisas. O pajé, com suas ervas e cantos, e os boticários, que viajavam pelo Brasil Colônia, eram as únicas formas de assistência à saúde. Para se ter uma idéia, em 1789, havia no Rio de Janeiro, apenas quatro médicos.

Com a chegada da família real portuguesa em 1808, as necessidades da corte forçaram a criação as duas primeiras escolas de medicina do país: o Colégio Médico-Cirúrgico no Real Hospital Militar da Cidade de Salvador e a Escola de Cirurgia do Rio de Janeiro. E foram essas as únicas medidas governamentais até a República.

Desses fatos pode-se perceber que, se a saúde pública não possuía qualquer amparo no Brasil até o final do século XIX, o que dizer então da saúde no ambiente de trabalho. É bem verdade que, a situação também não era diferente no cenário internacional, pois, historicamente, a inspeção do trabalho surgiu estreitamente vinculada à Revolução Industrial e à consolidação do modo de produção capitalista, “tendo a Inglaterra seu primeiro inspetor, Robert Baker, apenas em 1834.”

Saliente-se, porém que, em 1802, o Parlamento inglês já havia aprovada a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes, estabelecendo limite de 12 horas para a jornada diária de trabalho, além da proibição do trabalho noturno.

No Brasil, conforme Miranda (1998) somente em 1891 foi promulgada a primeira legislação sobre condições de trabalho, o Decreto nº 1.313. Esse decreto instituiu a fiscalização dos estabelecimentos fabris do Rio de Janeiro em que trabalhavam menores e previa um sistema de inspeção composto por apenas um inspetor geral, subordinado ao Ministério do Interior, e que deveria visitar mensalmente cada estabelecimento fabril. No mesmo ano, a competência fiscalizatória foi integrada aos outros estados da Federação, com a promulgação da nova Carta Magna.

A partir de então sucessivas mudanças foram registradas no âmbito legislativo pátrio, apontando Miranda (1998, p. 55) a seguinte seqüência:

Em 1918, criação do Departamento Nacional do Trabalho no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, através do Decreto nº 3.550. Esse decreto previa um sistema de inspeção do trabalho composto por dois inspetores mas, contudo, suas ações continuavam limitadas à capital federal.

Em 1919, surge a Lei de Acidentes do Trabalho, que assinalaria o ponto de partida da intervenção do Estado nas condições de consumo da força de trabalho industrial em nosso país. Convém assinalar que, a nível internacional, desde o ano de 1919 a Recomendação nº 5 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) já sugeria a institucionalização da inspeção do trabalho em todos os países-membros.

Contudo, apesar da prática e das recomendações internacionais, somente a partir de 1931 surgiu no Brasil um sistema nacional de inspeção do trabalho, com a criação do Departamento Nacional do Trabalho no âmbito do também recém-criado Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Em 1932 foram criadas as Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho com o objetivo de exercer a fiscalização das leis e regulamentos, e em 1934 é criada a Inspetoria de Higiene e Segurança no Trabalho.

Entretanto, a estruturação do serviço federal de inspeção do trabalho foi um processo muito lento e somente em 1957 foi aprovado o Regimento das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT).

Posteriormente, durante o regime militar, com a mudança nas atribuições das Delegacias Regionais, foi criado em 1975 o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho (SSMT), que se transformaria ao longo dos anos em Divisão, em Departamento e, mais tarde, na atual Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SSST). Esta Secretaria é o órgão de âmbito nacional competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar as

atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares, em todo o Território Nacional.

Em 1978, o Ministério do Trabalho, através da Portaria nº 3214, aprovou as Normas Regulamentadoras (NRs) relativas à segurança e medicina do trabalho. Em 1988, através da Portaria nº 3.067 foram aprovadas as Normas Regulamentadoras Rurais (NRRs).

No que diz respeito especificamente à legislação acidentária, o Brasil produziu muitas leis que protegiam o trabalhador de algum risco, algumas ainda se encontram em vigor. A primeira espécie legislativa foi o Decreto Legislativo (DL) nº 3724, de 15 de janeiro de 1919, a mesma introduziu o conceito de risco profissional e determinou o pagamento de indenização ao segurado ou à família, proporcional à gravidade das seqüelas do acidente.

Em 1934 foi publicado o Decreto N°. 24.637 que manteve a concepção do risco profissional e expandiu a concepção de "doença profissional". Posteriormente o Decreto-Lei N°.m 7.036, de 10 de novembro de 1944 estabeleceu a obrigatoriedade do empregador de proporcionar aos empregados a máxima segurança e higiene no trabalho, sendo isso mantido pelo Decreto-Lei N°. 293, de 28 de fevereiro de 1967. Esse último decreto foi revogado pela Lei N°. 5.316, de 14 de setembro do mesmo ano, ficando estabelecido o seguro obrigatório como prerrogativa da Previdência Social, além de que adotaram-se programas de prevenção de acidentes e de reabilitação profissional.

Em 19 de outubro de 1976 foi publicada a Lei N°. 6.367. A mesma determinava que o INPS (Instituto Nacional de Previdência Social, atual INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social) realizasse o recolhimento de 1,25 por cento das contribuições do seguro de acidentes do trabalho, para programas de prevenção de acidentes do trabalho.

Posteriormente adveio a Lei N°.8.213, de 24 de julho de 1991, regulamentada pelo Decreto N°. 611, de 21 de julho de 1992. Essa lei incumbiu a empresa pelo emprego das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. Assegurou a estabilidade no emprego aos segurados que se incapacitarem para o trabalho por mais de 15 dias. Também concedeu à Previdência Social a possibilidade de propor ações regressivas por negligência das empresas. Saliente-se que essa lei sofreu alterações por uma

outra, qual seja, a Lei N°. 732, de 11 de dezembro de 1998, que alterou os artigos 57 e 58.

Em 1995 foi promulgada a Lei N°. 9.032, de 28 de abril de 1995, passando a vincular os benefícios acidentários, não ao salário-de-contribuição, mas ao salário-de-benefício.

Por fim, a Emenda Constitucional - EC N°. 20, de 16 de dezembro de 1998, que trouxe o parágrafo décimo artigo 201 da Constituição Federal, estabelecendo que, a lei disciplinará a cobertura do acidente de trabalho, a ser atendida concorrentemente pelo regime geral de previdência social e pelo setor privado.

Ressalte-se que, essas são apenas algumas das principais leis que passaram a tratar da saúde do trabalhador. É possível perceber que, o legislador dedicou no texto da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, por sua importância social, capítulo específico à segurança e medicina do trabalho (Capítulo V, Título II – arts. 154 a 201, com redação da Lei n° 6.514/77). Saliente-se outrossim que, o Ministério do Trabalho, estabelece disposições específicas, por meio da Portaria MTB n° 3.214, de 08.06.78, vigente desde 06 de julho de 1978.

Não obstante isso, a saúde do trabalhador e a garantia de trabalho digno são assegurados, tendo-se em vista a concretização do preceito relativo à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III). A jornada de trabalho não pode ser extenuante, máxima de oito horas diárias (CF, XIII). E em meio ambiente sadio e equilibrado onde encontre no trabalho concretização de suas inspirações à melhoria de sua condição social e de vida (CF, art. 225 e § 3º).

Redução dos riscos ocupacionais inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CF, art. 7º, XXII), preceito este regulado pela legislação ordinária, incluindo o disposto no art. 157 da CLT, ao prescrever que cabe às empresas: Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, cabendo ainda acrescentar que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano, sendo que a ordem social tem como base o princípio do trabalho humano (CF, art. 170 e 193), preceitos estes que encerram princípios à aplicação dos fundamentos sociais e trabalhistas em favor do trabalhador.

De acordo com a pesquisa ora desenvolvida percebe-se que a legislação exposta atinge não só a saúde do trabalhador comum, mas também alcança a

saúde dos trabalhadores que desempenham atividades bancárias naquele setor. São poucos, porém, os dispositivos legais que tratam especificamente do profissional bancário, a exemplo da CLT que, fixou em seu art. 224, a jornada de trabalho do bancário como de seis horas diárias, estabelecendo o § 1º do mesmo artigo que tal jornada deve ser cumprida entre 7 e 22 horas., assegurado intervalo de quinze minutos para refeição.

Já o § 2º do mesmo dispositivo estabelece que a jornada acima indicada não se aplica aos exercentes de cargo de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou outros cargos de confiança, desde que percebam gratificação superior a um terço do salário do cargo efetivo.

Dessa forma, os exercentes de tais cargos, portanto, tem sua jornada fixada pela regra geral dos demais empregados regidos pela CLT, ou seja, de oito horas diárias e 44 horas semanais. Saliente-se também que, o intervalo para refeição e descanso, nesta hipótese, é no mínimo de uma hora diária e no máximo de duas horas, na forma do art. 71 da CLT.

Os intervalos acima fixados, seja para aquele empregado que trabalha seis horas diárias quanto àquele que trabalha oito horas diárias, não são computados na duração da jornada de trabalho na forma do § 1º do supracitado artigo.

No entanto, é rotineiro nos bancos não descontar da jornada de seis horas diárias o intervalo de 15 minutos para refeições, razão porque tal critério deve ser respeitado em relação ao empregado que sempre trabalhou em tais condições, não podendo o empregador alterá-la, sob pena de ferir direito adquirido do empregado.

Assim sendo, é importantíssimo o cumprimento da legislação existente, como Normas Regulamentadoras, do Ministério do Trabalho, que visam à proteção dos ambientes de trabalho. As principais NRs ligadas ao trabalho bancário são: NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); NR 7- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO; NR 9- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA; NR 17- Ergonomia, que visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

O Ministério da Saúde, através da Portaria 1339/1999, estabeleceu uma lista de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho. Assim,

caso o quadro de desgaste evolua para uma psicopatologia, o médico psiquiatra deverá estabelecer a relação do problema com o trabalho; avaliar a necessidade de afastamento do trabalho e solicitar a emissão da CAT à empresa. Feito isso o bancário terá o direito de todos os procedimentos previdenciários e trabalhistas em decorrência de uma doença relacionada ao trabalho.

### 3.2 A comunicação de acidente de trabalho – CAT

A CAT é uma Comunicação de Acidente de trabalho ao INSS, que deve ser emitida nos casos de acidente de trabalho, incluindo os de trajeto, doença profissional e a doença do trabalho. Sua emissão é importante não só para o tratamento de saúde, mas também para que o trabalhador possa receber os benefícios acidentários, bem como ser readaptado em outra função.

A CAT deve ser emitida até o primeiro dia útil da ocorrência do acidente de Trabalho e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente.

No caso da doença profissional ou do trabalho, a CAT deve ser emitida na data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que foi realizado o diagnóstico, valendo o que ocorrer primeiro.

De acordo com a lei 8.213/91 a CAT deve ser emitida pelo empregador, mas pode também ser emitida pelo médico que atendeu o trabalhador, pelo sindicato que o representa, qualquer autoridade pública e o próprio bancário.

Apesar da lei 8.213/91 validar a CAT, observa-se que, é comum a recusa do INSS em reconhecê-la, deixando de conceder o benefício acidentário correspondente (B-91), dando azo a que tal repudiada prática continue ocorrendo. Em tais hipóteses o que o INSS concede quando muito é o benefício auxílio-doença, comum (B-32), sem relação com as condições de trabalho desajustadas a que foi submetido o trabalhador, verdadeira causa dos acidentes e doenças ocupacionais.

A CAT deve ser emitida em seis vias, sendo que uma delas deve ser entregue ao próprio trabalhador e outra encaminhada ao sindicato. Entidade

responsável pela busca incessante dos direitos (e cumprimento dos deveres) de toda classe bancária.

No que concerne à emissão da CAT, percebe-se que é prática habitual de mercado a não emissão pelas empresas, apesar da disposição expressa de lei, determinando-se como responsabilidade principal do empregador a emissão da CAT, mesmo nos casos de dúvidas, sobre a caracterização e ou não de acidentes e ou doenças profissionais, a teor do disposto no art. 22 da Lei 8.213/91.

Assim sendo, tal realidade contribui para manter o sistema da manutenção das práticas costumeiras dos abusos, omissões, fraudes nos laudos devolvendo o trabalhador doente para ser despedido. O ônus maior acaba recaindo no próprio INSS, no trabalhador, em sua família e na sociedade como um todo.

Destarte, é necessário dar-se um basta em tudo isso. A legislação infortunística em nosso país tem que ser observada, cumprida, sem a costumeira prática das repudiadas e conhecidas subnotificações acidentárias. Da prática usual de os empregadores tratarem os acidentes como se de meros "incidentes" se tratassem.

Conforme dados emitidos pela Organização Mundial do Trabalho (OIT) todos os dias morrem em média cinco mil trabalhadores vítimas de acidentes e doenças de trabalho. De acordo com a Organização, o principal motivo é a jornada de trabalho desgastante que a maioria enfrenta, más condições de trabalho e metas abusivas impostas pelas instituições financeiras, falta de política de prevenção e da pressão constante por metas abusivas.

Preocupado com o alarmante índice de doenças ocupacionais, em maio de 2007, entrou em vigor o nexos técnico epidemiológico, mecanismo que classifica como ocupacional uma doença diagnosticada pelo trabalhador que está em uma função na qual a moléstia é considerada de grande incidência. Desde então, o número de afastamentos por doenças dessa natureza triplicou.

O alto índice de adoecimento de bancários refletiu-se também no valor da alíquota de contribuição dos bancos para o Seguro de Acidente de Trabalho (SAT). Ela subiu de 1% para 3%, a maior possível. Ou seja, o setor está entre os que mais oferece riscos para a saúde dos empregados, conforme a mencionada organização.

Dentre as dificuldades e problemas enfrentados pela classe bancária tem-se às exigências feitas pelo INSS - Instituto Nacional do Seguro Social, para

concessão de benefícios, onde, um dos requisitos principais é no mínimo, 51% de capacidade laborativa prejudicada para que se possa receber o auxílio-acidente.

### 3.3 A importância dos sindicatos na defesa do trabalhador bancário

Antes de abordar o sindicato junto ao setor bancário, faz-se mister compreendê-lo em seu sentido estrito. Para Prado (1971), o sindicato é considerado uma "a associação que tem por objeto a representação e defesa dos interesses gerais da correspondente categoria profissional, bem como da categoria empresarial, e supletivamente dos interesses individuais dos seus membros".

Prado (1971) justifica dizendo que sempre existe a necessidade da associação estar investida dos poderes de representação dos interesses gerais da categoria de empregados ou de empregadores. Apenas de forma supletiva é que se admite que essa representação se estenda aos interesses individuais dos seus membros.

Já para Catharino (1977), sindicato é "associação trabalhista de pessoas naturais, que tem por objetivo principal a defesa dos interesses total ou parcialmente comuns, da mesma profissão, ou de profissões similares ou conexas."

Para Nascimento (1989), afirma que, sindicato "é uma forma de organização de pessoas físicas ou jurídicas que figuram como sujeitos nas relações coletivas de trabalho." Interessante ressaltar que, a Consolidação das Leis do Trabalho não traz um conceito pronto de sindicato, apenas dispõe, em seu artigo 511, caput, que:

Art. 511 É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Dessa forma pode-se afirmar que, a unidade sindical é o sistema em que os próprios interessados se unem para a formação de sindicatos, sendo constituída pela própria vontade dos interessados, não havendo nenhuma imposição em lei.

A própria Constituição Federal de 1988 garantiu, nos incisos I e III, do artigo 8º, a liberdade sindical combinada com a proibição de que o sindicato sofra com a interferência estatal. Conferiu, outrossim, à entidade sindical, a incumbência única de representar e falar em nome da categoria econômica ou profissional.

Revestidas do dever/poder funcional de atuar em favor da categoria, ressalvadas as limitações territoriais impostas pela lei, cabe às entidades sindicais se posicionarem de forma independente e firme diante dos interesses dos representados. Destarte, percebe-se que, o sindicato exerce funções de representação negocial, econômica e assistencial do sindicato, além de receitas financeiras.

No tocante aos sindicatos bancários, trata-se de entidades responsáveis pela busca incessante dos direitos (e cumprimento dos deveres) de toda uma classe setorial.

Em nível nacional, tem-se a Federação Brasileira de Bancos – Febraban, pois é a principal entidade representativa do setor bancário brasileiro. Foi fundada em 1967 para fortalecer o sistema financeiro e suas relações com a sociedade e contribuir para o desenvolvimento econômico e social do País.

Dentre os principais objetivos da Federação tem-se o de representar seus associados em todas as esferas – Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário e entidades representativas da sociedade – para o aperfeiçoamento do sistema normativo, a continuada melhoria da produção e a redução dos níveis de risco. Também busca concentrar esforços que favoreçam o crescente acesso da população em relação a produtos e serviços financeiros.

#### 4.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa científica teve por objetivo demonstrar a necessidade que urge determinados fatos sociais e mais especificadamente a questão das doenças ocupacionais que atingem a classe trabalhadora bancária, de uma visão mais próxima da realidade por parte do poder legiferante a fim de efetivar os direitos sociais bancários protegidos em lei.

Considerando que o direito, como sistema de normas impostas, é reflexo de uma sociedade que se transforma e evolui a cada instante, cabe ao legislador, como elaborador desse sistema jurídico, acompanhar essa dinamicidade social e garantir, de forma clara, os direitos que já possuem os trabalhadores bancários, em face da legislação vigente. Exemplo a *Consolidação das Leis Trabalhistas*, a legislação previdenciária, e a atual *Carta Magna*, dentre outras normas, mas que estão sendo descumpridas por parte dos banqueiros.

Mediante uma abordagem histórico-evolutiva do Direito do Trabalho percebeu-se que, o marco da preocupação do poder legislativo no Brasil com o trabalhador se deu a partir da Revolução de 1930, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; regulamentação das relações de trabalho de cada profissão; nova estrutura sindical; proteção ao trabalho da mulher; *Convenções Coletivas de Trabalho*; *Justiça do Trabalho* e *salário mínimo*. Outra grande conquista foi a *Consolidação das Leis do Trabalho* considerada a primeira lei geral, aplicável a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual.

Com a promulgação da *Carta Magna* de 1988, muitas inovações ao trabalhador brasileiro surgiram. Entre elas: a proibição de o Poder Público intervir na formação dos sindicatos, embora tenha mantido alguns institutos típicos do modelo autoritário corporativista, como o sindicato único. Nela, são encontradas regras gerais de *Direito Constitucional* aplicáveis ao *Direito do Trabalho*, bem como normas específicas de *Direito do Trabalho*, individual e coletivo.

Através das questões tratadas a respeito das principais doenças ocupacionais que afetam a classe trabalhadora bancária averiguou-se que, a saúde desses profissionais é afetada por muitas razões, entre as mais relevantes estão: trabalho excessivo, metas bancárias consideradas desumanas, constantes

cobranças por parte dos seus superiores e o estresse diário. Esses são alguns fatores que evidenciam o descumprimento da legislação pátria no que diz respeito ao limite da jornada de trabalho, à saúde do trabalhador, e aos demais dispositivos legais que específica ou genericamente assegura uma salutar jornada de trabalho para qualquer cidadão.

Evidenciou-se, a despeito disso, que não obstante a vasta proteção jurídica por parte do legislador face a saúde física e mental do trabalhador, as normas não são efetivamente cumpridas pelo empregador e, especialmente, pelos banqueiros, que afrontam o ordenamento jurídico, visando lucros e metas bancárias, ainda que atentem contra a integridade física e mental do trabalhador, extrapolando sua capacidade humana.

Um instituto de grande relevância, também no setor bancário é o sindicato, órgão este que busca defender e reivindicar os direitos dos trabalhadores bancários perante o Poder Judiciário, conscientizando essa classe dos direitos que lhe são assegurados.

Conseqüentemente, não basta que o legislador elabore leis. É preciso que as mesmas sejam observadas, sendo necessária para isso, que haja uma constante fiscalização, bem como uma política de prevenção cuja finalidade é evitar o alto índice de doenças ocupacionais que acometem a classe trabalhadora bancária.

## 5.0 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriene Pereira de. *História - idade média: o sistema feudal*. Disponível em: <http://www.juliobattisti.com.br>. Acessado em 10.05.2008.

AUBERT, N. A neurose profissional. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 33 n. 1, 1993.

BARRETO, M. M. S. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.

BOLETIM DA SAÚDE. Porto Alegre, volume 20, número 1, jan./jun.2006.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília, 2001.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº. 1339/GM, de 18 de novembro de 1999. Institui a lista de doenças relacionadas ao trabalho e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 19 nov. 1999, Seção I, p. 21.

BRESCIANI, L. P. Panorama da reestruturação produtiva. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, São Paulo, v. 2, n.1, 1999.

CALDEIRA, Arlindo. DINIZ, Maria Emília, TAVARES, Adérito. *História 7 ed.* Lisboa, Editorial O Livro, 2002.

CATHARINO, José Martins. *Tratado Elementar de Direito Sindical*. São Paulo: Ltr, 1977.

CHANLAT, J. *Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho*. In: DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. (Org.). "Recursos" humanos e subjetividade. Petrópolis: Vozes, 1996, p. 208-229.

CODO, W. *Por uma psicologia do trabalho: ensaios recolhidos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

CODO, W.; SAMPAIO, J. J. *Sufrimento psíquico nas organizações*. Petrópolis: Vozes, 1995.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELLI, E. *Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho*. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELLI, E.; JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

DISPONÍVEL em: <http://paginas.aol.com.br> . Acessado em: 10/05/2008.

Disponível em: <http://www.creditonobanco.com/historia.html>. Acessado em 16.05.2008.

EINARSEN, S. The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience. *Pistes*, v. 7, n. 3, nov. 2005. Disponível em: <<http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a1en.htm>>. Acessado em 15.05.2008.

FONSECA, T. M. G. *Modos de trabalhar, modos de subjetivar: tempos de reestruturação*

FREUDENBERGER, H. *Staff burnout*. *Journal of Social Issues*, n. 30, 1974.

GRISCI, C. L. I. BESSI, V. G. Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária. *Sociologias*, n. 12, 2004.

HELOANI, J. R. *Gestão e organização no capitalismo globalizado*. São Paulo: Atlas, 2003.

HIRIGOYEN, M. F. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOEFEL, M. G. *Processo saúde-enfermidade-trabalho: síndrome do sobrevivente*. 2003.

INDRIUNAS, Luís. *História da saúde pública no Brasil*. Disponível em: <http://pessoas.hsw.uol.com.br/historia-da-saude.htm>. Acessado em 03.06.2008.

JACQUES, M. G. "Doença dos nervos": uma expressão da relação entre saúde/doença mental. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (Org.). Saúde mental e trabalho: leituras. Petrópolis:Vozes, 2002.

JARDIM, S. R.; GLINA, D. M. R. O diagnóstico dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. In: GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. (Org.) Saúde mental no trabalho: desafios e soluções. São Paulo: Editora VK, 2000.

LAZARUS, R.; FOLKMAN, S. *Stress appraisal and coping*. New York: Sprig Publishing Company, 1984.

LEX ALVORECER-DIREITO.. DIREITO DO TRABALHO. Disponível em: <http://paginas.aol.com.br> . Acessado em: 10/05/2008.

MÁSCULO, Francisco Soares ; SILVA, G. W. . *LER - Epidemia Silenciosa que Causa Reflexos na Saúde dos Bancários*. In: II Conference on Occupational and Environmental Health - Integrating the Americas, 2002, Salvador. CD-RON do Congresso. Salvador : Associação Bahiana de Medicina, 2002.

MELO FRANCO, Afonso Arinos. *História do Banco do Brasil( Primeira Fase 1808-1835)*. São Paulo: Instituto de Economia da Associação Comercial. 1985.

MIRANDA, C.R. - *Introdução à Saúde no Trabalho*. Rio de Janeiro : Editora Atheneu, 1998.

MOTA, Davide. *Formação e Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora SENAC, 1997.  
NASCIMENTO, Amauri Marscaro. *Direito Sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Marscaro. *Curso de Direito do trabalho*. 8 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

OLIVEIRA NETO, João Cândido de. Boletim Informativo nº 853, semana de 28 de fevereiro a 6 de março de 2005.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT. Cuando el trabajo resulta peligroso. Trabajo. Revista de la OIT, v. 26, 1998. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>>. Acesso em: 12.05.2008.

PUGA, Fernando Pimentel. *Sistema Financeiro Brasileiro: reestruturação recente, comparações internacionais e vulnerabilidade à crise cambial*. In: GIAMBIAGI, Fabio; MOREIRA, Maurício Mesquita. *A economia brasileira nos anos 90*. Rio de Janeiro: BNDES, 1999.

RUGIU, Antonio Santoni. *Nostalgia do mestre artesão*. Campinas, SP: Autores Associados, 1998.

SILVA, Edson Braz da Silva. *Aspectos processuais e materiais do dissídio coletivo frente à Emenda Constitucional n. 45/2004*. Revista LTr. v. 69, n. 9, set. 2005.