



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

ANE DE LIMA FREITAS

**OS IMPACTOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NAS CONDIÇÕES DE
TRABALHO DO BANCÁRIO**

Salvador

1999

ANE DE LIMA FREITAS

**OS IMPACTOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NAS CONDIÇÕES DE
TRABALHO DO BANCÁRIO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso de Graduação de Ciências
Econômicas da Universidade Federal da
Bahia como requisito parcial à obtenção do
grau de Bacharel em Economia.

Orientador: Prof^o Dr. Luiz Antônio de
Mattos Filgueiras

**Salvador
1999**

AGRADECIMENTOS

Agradeço à todas aquelas pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a conclusão deste trabalho monográfico.

Em especial, agradeço à Deus, o grande criador, por ter-me dado forças e permitido que até aqui chegasse.

A meus pais, Áurea e Jodivaldo, sem os quais jamais conseguiria alcançar mais esta etapa de minha existência.

Ao professor Luiz Filgueiras, cujo incentivo e orientação animaram-me quando o desânimo ameaçava, e sobretudo pelos exemplos de comprometimento externados nas oportunidades em que fui sua aluna, bolsista e orientanda.

A Tânia Franco, por ter fortalecido, com sua experiência, os meus conhecimentos. E, principalmente, pela dedicação e competência demonstrados durante o transcorrer da elaboração deste trabalho.

A Lielson, por ajudar a esclarecer questões de ordem científica.

Aos amigos Laumar Neves de Souza e Letícia Mendonça, pelas conversas, apoio e incentivo.

Ao corpo técnico da biblioteca da Faculdade de Ciências Econômicas.

Aos meus irmãos, colegas e amigos sem os quais não teria sido possível chegar até o fim.

RESUMO

O presente trabalho aborda os impactos das novas tecnologias e da nova organização do trabalho nas condições de trabalho do bancário, a partir do processo de reestruturação produtiva ocorrido no setor. Primeiramente, fez-se uma descrição das principais características da reestruturação produtiva no setor financeiro brasileiro, priorizando o processo de automação dos bancos, que é um dos seus aspectos fundamentais. Em seguida, apresenta-se os impactos da automação nas condições de trabalho do bancário. E finalmente, aborda-se as relações das condições de trabalho e de saúde destes profissionais, evidenciando-se as doenças ocupacionais mais freqüentemente diagnosticadas no setor. Prioriza-se, ainda, as Lesões por Esforços Repetitivos, por se tratar do mais contundente agravo à saúde dos bancários.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1 - Estoque Estimado de Empregos no Setor Financeiro: Bancos Múltiplos, Comerciais, de Investimento, Caixas Econômicas etc. Brasil 1989-1997.....	29
Tabela 2 - Hábito e Média de Horas Extras feitas pelos Bancários por Mês.....	33
Tabela 3 - Bancários: Distribuição por Grupo Ocupacional (em %)......	35
Tabela 4 - Os Principais Riscos para a Saúde do Bancário.....	47
Quadro 1 - Componentes Interdependentes que Caracterizam o Trabalho Bancário.....	48
Quadro 2 - Principais Repercussões na Saúde Percebidas pelo Bancário.....	51
Tabela 5 - Distribuição dos Trabalhadores Portadores de L.E.R., Segundo Ramo Econômico, Salvador, Bahia, 1998.....	60
Tabela 6 - Distribuição dos Trabalhadores Portadores de LER, Segundo Função, Salvador, Bahia, 1998.....	64

LISTA DE ANEXOS

Tabela 1 - Estoque Estimado de Empregos no Setor Financeiro Brasileiro: Bancos Múltiplos, Comerciais, de Investimento, Caixas Econômicas etc. Brasil, 1989-1997 (médias anuais por região do país).....	76
Tabela 2 - Cálculo do Número de Empregos que Poderiam ser Criados em 1996.....	78
Quadro 1 - Principais Fontes de Tensão e Cansaço na Organização Bancária.....	79

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	13
2.1	A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO SETOR BANCÁRIO.....	14
2.2	A AUTOMAÇÃO DO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO.....	15
2.3	AS FASES DA AUTOMAÇÃO BANCÁRIA.....	17
2.3.1	Processamento de Dados Centralizados.....	17
2.3.2	Processamento de Dados Distribuídos – a “fase de marketing”.....	19
2.3.3	Processamento de Dados Distribuídos – a “fase de racionalização”.....	20
2.3.4	A Fase das Tendências da Automação Bancária.....	21
3	OS IMPACTOS DA AUTOMAÇÃO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO BANCÁRIO	24
3.1	MUDANÇAS NO PERFIL DO BANCÁRIO.....	24
3.2	FATORES QUE CONTRIBUEM PARA A REDUÇÃO DO NÚMERO DE BANCÁRIOS.....	25
3.3	EVOLUÇÃO DO NÍVEL DE EMPREGO NO SETOR BANCÁRIO.....	28
3.4	A JORNADA DE TRABALHO - ÂMBITO GERAL.....	30
3.4.1	Jornada de Trabalho: O Caso dos Bancos.....	31
3.4.2	As Horas Extraordinárias nos Bancos.....	32
3.4.3	Perfil Ocupacional do Setor Bancário e Jornada de Trabalho.....	34
3.4.4	A Prática de Jornadas Especiais.....	36
3.5	O AMBIENTE DE TRABALHO DO BANCÁRIO.....	37
3.6	MECANISMOS DE CONTROLE.....	40

3.7 INTENSIDADE DO RITMO DE TRABALHO E MULTIFUNCIONALIDADE.....	43
4 AS RELAÇÕES ENTRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO BANCÁRIO E SAÚDE.....	45
4.1 TRABALHO BANCÁRIO E SAÚDE MENTAL.....	48
4.2 LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS (L.E.R.) – ÂMBITO GERAL.....	51
4.2.1 A Questão da Nomenclatura.....	57
4.2.2 L.E.R. No Setor Bancário.....	58
4.2.2.1 O Caso dos Caixas de Banco.....	61
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	67
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS.....	75

1 INTRODUÇÃO

A reestruturação produtiva, iniciada há pelo menos duas décadas nos países desenvolvidos, é um fenômeno em resposta à crise do fordismo ¹. Segundo Druck e Franco (1997, p.17), “ela é estratégica na redefinição do quadro político internacional marcado pela fragilidade e crise dos regimes socialistas do leste europeu e pela perda de hegemonia econômica dos EUA frente ao Japão e à Alemanha. É construída por um conjunto de transformações no âmbito da produção e do trabalho”, quais sejam: reorganização e reconversão de setores industriais (setores de ponta, setores dinâmicos e setores tradicionais); novas tecnologias de base microeletrônica; utilização de novos padrões de gestão/organização do trabalho; enfraquecimento dos sindicatos.

A reestruturação produtiva flexibiliza o processo produtivo tanto do ponto de vista do trabalhador quanto do de máquinas e equipamentos. De acordo com Pereira (1997, p. 25), “de um lado, as mudanças no processo produtivo liberam o assalariado do trabalho insalubre, perigoso e mesmo do desgaste físico. Por outro, provocam novas doenças ocupacionais como o *stress*, esgotamento psicológico, e lesões por esforço repetitivo (LER). No Japão surge, por exemplo, o *karoshi*, termo que se refere à morte súbita no trabalho provocada pelo ritmo e intensidade alucinante da produção”.

O processo de reestruturação produtiva, no Brasil, iniciou-se timidamente a partir de meados da década de 80, acelerando-se rapidamente nos anos 90, quando da abertura econômica implementada pelo governo Collor. Esse processo ocorre diferenciadamente em cada setor e região do país.

¹ Padrão produtivo e organizacional calcado no movimento de industrialização do pós-guerra que difundiu a produção em série de bens padronizados. Caracteriza-se pela racionalização taylorista do trabalho - divisão horizontal e vertical, com acentuada especialização do trabalho -; por uma estrutura empresarial altamente hierarquizada; pelo desenvolvimento da mecanização através de equipamentos altamente industrializados; pelo consumo em massa; por salários relativamente elevados e crescentes; por políticas de benefícios indiretos com assistência médico-odontológica, auxílio-educação etc; e por sindicatos relativamente fortes.

A segunda metade dos anos oitenta foi marcada, no campo econômico nacional, pela primeira tentativa de estabilização dos preços, com a implantação do Plano Cruzado em março de 1986, dando impulso a uma profunda reestruturação em vários setores da economia brasileira. Nesse contexto, o sistema financeiro brasileiro foi um dos primeiros a iniciar, o ajuste estrutural visando adaptar-se a um possível cenário de estabilidade (DIEESE, 1994).

A primeira iniciativa de reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro veio com a grande onda de demissões ocorrida logo após a implantação do Plano Cruzado, tendo como consequência o encolhimento da estrutura física existente, com o fechamento de inúmeras agências.

O perfil da atividade bancária e do bancário, ante essa nova realidade, modifica-se por completo. Há um desencadeamento de situações desfavoráveis aos trabalhadores: desemprego, desrespeito a jornada de trabalho, intensificação do ritmo e da carga de trabalho, aumentos dos mecanismos de controle, problemas de saúde etc.

Diante desse contexto, o objetivo deste trabalho monográfico é discutir os impactos das novas tecnologias e da nova organização do trabalho nas condições de trabalho do bancário, a partir do processo de reestruturação produtiva.

A escolha desse tema deve-se, primeiro, ao fato de que durante o transcorrer da graduação, engajei-me num projeto de pesquisa do Núcleo da UNITRABALHO-UFBa, fato esse que possibilitou um contato intenso com o Mundo do Trabalho, mais particularmente, nas questões relacionadas ao movimento de organização dos trabalhadores. Além disso, devo registrar que no referido Núcleo desenvolvi um trabalho de acompanhamento sistemático das questões conjunturais ligadas à saúde dos trabalhadores, em fontes como Gazeta Mercantil e Folha de São Paulo. Em segundo, é que o mesmo ainda não foi estudado pelos alunos da FCE/UFBa, tornando-o, quem sabe, fonte de estudos futuros nesta mesma linha.

A opção pelo setor bancário foi motivada por vários fatores. O primeiro, deve-se ao fato dele ser um dos setores mais importantes para a economia brasileira, sendo um dos que mais empregam, apesar das diminuições observadas nos últimos anos. O segundo, é que o mesmo é um dos setores que mais sofreram alterações na sua estrutura organizacional com a incorporação de novas tecnologias e novos métodos de gestão. Ademais, os bancários estão entre os trabalhadores mais vulneráveis aos constantes desgastes emocionais, pois trabalham com o público, lidam com o dinheiro alheio e correm o risco de permanente assalto.

Como “marco inicial” do processo de reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro, será utilizada, a segunda metade da década de 80, após o Plano Cruzado (1986). Esse período é marcado por uma “recessão” singular e especial. As instituições bancárias perderam as oportunidades de ganho no mercado financeiro, propiciadas pelas altas taxas de inflação e por um elevado montante de depósitos. Isso provocou o fechamento de agências e demissões em massa, impondo-se, dessa forma, um ajuste no setor, iniciando-se, o processo de reestruturação produtiva que, além de aprofundar o grau de automação já existente na produção de seus serviços, tem introduzido novos métodos e novas práticas de organização do trabalho (Filgueiras, 1997).

As transformações que vêm ocorrendo na vida social e em particular no mundo do trabalho - novas tecnologias e métodos de organização - são introduzidas de forma impositiva, não sendo consequência de um processo de negociação entre as instituições bancárias e o conjunto dos seus funcionários. Essas mudanças, segundo Druck e Franco (op. cit., p. 20), “destróem postos de trabalho, diminuindo significativa e progressivamente o acesso ao trabalho tipicamente assalariado, destruição essa acompanhada de uma precarização crescente das condições de trabalho, da saúde e da vida dos trabalhadores, do emprego e das formas de ação coletiva”.

Sendo assim, o problema que se procura investigar nesse estudo são os impactos nas condições de trabalho do bancário, decorrentes do processo de reestruturação produtiva ocorrido no setor, procurando evidenciar em que medida vem acontecendo um processo de

precarização das condições objetivas e subjetivas de trabalho. As características dos regimes de trabalho e as condições de saúde destes profissionais servirão como indicadores da precarização das condições de trabalho - desrespeito à jornada de trabalho com o uso indiscriminado de horas extras, fragmentação do trabalho, multifuncionalidade e aumento dos mecanismos de controle e intensidade do trabalho.

Em resposta ao problema formulado apresentou-se como hipótese de trabalho a seguinte afirmativa: com a introdução das novas tecnologias e métodos de gestão nas organizações, há uma tendência à precarização das relações de trabalho. Aliada à redução de direitos sociais, flexibilidade do trabalho e das leis trabalhistas e ao enfraquecimento dos sindicatos, há também, o agravamento das condições de trabalho do bancário, que se constitui no foco dessa monografia. Além disso, destacam-se também questões referentes à saúde dos trabalhadores, tais como: quais as doenças de caráter ocupacional mais frequentemente diagnosticadas entre os bancários? E qual a incidência das mesmas?

Esse trabalho será dividido em três partes. Na primeira, tenta-se descrever as principais características da reestruturação produtiva no setor bancário, priorizando o processo de automação dos bancos, que é um dos seus aspectos fundamentais. Na segunda, procura-se mostrar a evolução das condições de trabalho – jornada de trabalho, mecanismos de controle, intensidade, multifuncionalidade, regimes de contratação, ambiente de trabalho etc. –, e as mudanças no processo de trabalho – o cotidiano do trabalho nas agências transforma-se por completo, interferindo de maneira decisiva na saúde mental e física dos bancários. Na terceira, as atenções são centradas nas relações entre condições de trabalho e saúde dos bancários. Nesta parte, abordaremos também as doenças ocupacionais diagnosticadas que mais atingem à categoria dos bancários: rinites alérgicas; doenças de coluna; ostéo-artroses; varizes; transtornos oculares; resfriados; problemas cardiológicos; ansiedade; depressão; distúrbios do sono (insônias, pesadelos); doenças psicossomáticas (úlceras, hipertensão arterial, gastrite); uso de drogas (tabaco, álcool); problemas sexuais; suicídios e L.E.R. (Lesões por Esforços Repetitivos). Essa última será priorizada, por se tratar do mais contundente agravo à saúde dos bancários.

2 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Segundo Druck (1997, p. 13-15), “o entrelaçamento da globalização, da reestruturação produtiva e do neoliberalismo se tornam visíveis, quando se analisa as transformações no âmbito do trabalho”. Os dois primeiros, estabelecem as condições materiais e objetivas e o último, oferece as condições subjetivas para a plena articulação entre esses três movimentos do capitalismo contemporâneo.

O processo de reestruturação produtiva, conforme Filgueiras (1997b), tem início nos anos 70, e o de globalização na década de 80. Ambos os movimentos são originados nos países desenvolvidos, sob inspiração e preponderância do grande capital transnacional, de instituições multilaterais e dos governos das potências mundiais, constituindo-se numa resposta a crise do fordismo. A doutrina neoliberal, por sua vez, torna-se hegemônica em 1979 e 1980, respectivamente na Inglaterra e nos Estados Unidos, se mostrando como a ideologia ideal de sustentação e estímulo político desses dois movimentos estruturais do capitalismo.

A reestruturação produtiva vêm provocando grandes e rápidas mudanças na organização do capitalismo contemporâneo, principalmente no âmbito da produção e do trabalho. No primeiro, a reestruturação se expressa numa ótica setorial - na reorganização e reconversão de setores industriais. E no segundo, tendo por referência o processo de trabalho, ela se concretiza na adoção de um novo paradigma tecnológico e organizacional, com a introdução, por um lado, de novas tecnologias de base microeletrônica, e por outro, de novos padrões de gestão/organização do trabalho (ibidem).

A flexibilidade é a principal característica desse novo paradigma tecnológico/organizacional. Ela busca permanentemente liberar os processos produtivos, comerciais e financeiros de todas as formas rígidas próprias do fordismo.

2.1 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO SETOR BANCÁRIO

A reestruturação produtiva ocorrida nos bancos brasileiros é diferente da dos setores industriais. Essa é determinada, sobretudo, pela abertura da economia implementada pelo governo Collor, no início da década de 90, aquela por fatores estruturais referente à natureza dos serviços prestados pelo setor e por circunstâncias econômicas conjunturais, associados à implementação de sucessivos planos de estabilização a partir da segunda metade da década de 80. Assim sendo, os principais detonadores do processo de reestruturação produtiva do setor bancário nacional foram o Plano Cruzado em 1986 e a desregulamentação do sistema financeiro em 1988, com a eliminação da carta-patente concedida pelo governo.

A reestruturação produtiva do setor bancário aprofunda o processo de automação iniciado já nos anos 60. Além disso, ela introduz novos métodos e novas práticas de organização e gestão do trabalho, manifestados e acompanhados em quase todos os setores da atividade econômica, impulsionados pela busca da “acumulação flexível”. O setor financeiro, no entanto, talvez mais do que qualquer outro, precisa de uma grande flexibilidade na tomada e implementação de decisões, em função da natureza e especificidade dos serviços que produz (Filgueiras, 1997).

A segunda fase do processo de reestruturação produtiva dos bancos vai se dar após o Plano Collor, em 1990. A queda da inflação e a redução da liquidez da economia, com o confisco generalizado dos ativos monetários, levam o setor a passar, novamente, por uma nova onda de racionalização (ibidem).

A tendência, atual, do sistema financeiro brasileiro é o de aprofundar a racionalização iniciada após o Plano Cruzado. Com o Plano Real, intensificou-se a concorrência entre os bancos, levando as instituições de menor porte a processos de falência, além de intervenções em grandes bancos mal administrados. Conforme dados do DIEESE (1998), no período de três anos e meio, entre o início do Plano Real e o final de 1997, foram

desligados 183 mil funcionários do sistema financeiro brasileiro, o correspondente a 28% do total de bancários.

2.2 A AUTOMAÇÃO DO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO

“O processo de mecanização e automação que sofreu o trabalho bancário ao longo dos últimos 30 anos determinou profundos impactos no perfil da categoria, na organização, no conteúdo das tarefas e no ‘layout’ das agências. De um trabalho estritamente manual até a década de 20, passa a contar com máquinas de escrever nos anos 30, com máquinas de calcular nos anos 40, com equipamentos sofisticados que confeccionavam as cartelas contábeis (que substituíam gradativamente os antigos livros de registro) nos anos 50” (A Saúde no Trabalho Bancário, 1993, p. 57). No entanto, somente após a reforma bancária promovida pelo governo militar é que a automação, propriamente dita, é introduzida nos bancos. Até então, o limitado volume de operações e de capital inviabilizava a sua implementação.

A automação e a racionalização, iniciadas em 1964, trouxeram, de acordo com Accorsi (1992), inúmeras modificações à organização do trabalho bancário. Até então as instituições financeiras eram empresas autônomas de pequeno e médio porte, com poucas agências, onde a administração central era reduzida e as agências agrupavam dois ou três caixas, um ou dois gerentes isolados e a retaguarda responsabilizava-se pelos serviços contábeis. O contador era figura importante, quase tanto quanto o gerente. O bancário precisava conhecer rotinas administrativas internas e contabilidade, o que dificultava sua substituição. Havia, ainda, uma estrutura de carreira interna fixada formal e informalmente, sendo critério básico para as promoções o tempo de serviço do funcionário.

Posteriormente, passou-se a ter um modelo de atendimento nas agências, contando com vários caixas, maior número de gerentes expostos em uma maior área de atendimento, a retaguarda deslocou-se para núcleos que centralizam várias agências, a figura do contador

desapareceu, assumindo sua posição o gerente administrativo. A agência perdeu sua autonomia, surgindo na administração as áreas centralizadoras de serviços, que objetivam reduzir o número de lançamentos internos e aumentar o controle (ibidem).

O setor financeiro brasileiro, segundo Valle (1997, p. 883), “desempenhou um papel de vanguarda na utilização de tecnologias microeletrônicas. A concentração bancária iniciada em meados da década de 60, o acirramento do processo inflacionário, a criação dos bancos múltiplos e a grande participação dos setores de informática tiveram um papel importante nesse processo. Assim, enquanto alguns setores mal começaram a utilizar essas tecnologias, o sistema financeiro adota padrões tecnológicos de países do primeiro mundo. As conseqüências desse processo já são sentidas: há uma queda significativa do nível de emprego do setor, muitas funções estão sendo praticamente eliminadas e estão ocorrendo grandes mudanças no processo de trabalho dentro das agências e na administração dos bancos”.

O grau de automação alcançado pelos bancos brasileiros é, conforme Bulhões (1993), comparável ao de poucas economias desenvolvidas no mundo. O uso de tecnologias avançadas na interação de sistemas para uma extensa rede de agências, postos de serviços e dependências, deve-se ao esforço conjunto do setor bancário e da indústria de computadores.

A automação permite aos bancos controlar e centralizar informações necessárias à tomada de decisões, mas os reflexos do controle e da centralização se dão de forma diferenciada para os cargos operacionais e gerenciais. Para os primeiros, transformados em executores de instruções pré-definidas ou programadas, há considerável aumento dos postos de trabalho, com diminuição do nível de exigências em termos de conhecimentos prévios e experiência. O mesmo, parece ter acontecido, para os cargos intermediários (comissionados), porém menos acentuadamente. Somente para os últimos, que executam tarefas mais difíceis de serem rotinizadas e por isso mais distantes dos computadores, há aumento do nível de qualificação (Accorsi, op. cit.).

Com a automação, os bancos conseguem aumentar a produtividade do trabalhador. O resultado é inteiramente apropriado pelos bancos, aprofundando, dessa maneira, o fosso existente entre a remuneração paga ao trabalho e o lucro obtido pelo capital. A situação agrava-se ainda mais, pela ausência de participação do conjunto dos funcionários, que foram colocados à margem da definição, introdução e disseminação do processo de automação implementado pelo setor bancário. Isso deve-se à repressão dos governos militares e à falta de prioridade do tema nas campanhas salariais (ibidem).

2.3 AS FASES DA AUTOMAÇÃO BANCÁRIA

O processo de automação, segundo Frischtak (1992), iniciado na década de 60 e que estende-se até os dias que correm, tem quatro fases distintas, quais sejam: o processamento de dados centralizados; o processamento de dados distribuídos – a “fase de marketing”; o processamento de dados distribuídos – a fase da racionalização; e a fase das tendências na automação bancária.

2.3.1 Processamento de Dados Centralizados

A Reforma Bancária de 1964 deu novo impulso a escalada tecnológica dos bancos brasileiros. Ela definiu as diretrizes básicas do sistema que vigorou até o final dos anos 80, e criou incentivos fiscais e de outras naturezas que estimularam a concentração dos ativos e a criação de conglomerados financeiros. Instituiu também, o Conselho Monetário Nacional e o Banco Central. O Conselho tinha a função de formular e coordenar as políticas monetárias e creditícias, e o Banco Central a tarefa de executá-las.

Segundo, Blass (1993, p.84), “a concentração do capitalismo financeiro, a competição acirrada entre as empresas bancárias, a oferta variada de serviços no mercado e a padronização contábil implementada pelo Banco Central possibilitaram as primeiras

experiências de automação no final dos anos 60. A sua rápida expansão é explicada pela manipulação de informações simples e repetitivas, bem como pelo investimento dos grandes bancos na indústria de equipamentos eletrônicos protegida por medidas governamentais que garantem a reserva de mercado”.

Surgem nessa época, os centros de processamento de dados (CPDs), que são responsáveis pelas primeiras experiências de automação para controle administrativo. Tanto a entrada, quanto o processamento de dados eram centralizados nos CPDs, que alteraram completamente a rotina das atividades de retaguarda² desenvolvida nas agências. Os dados de cada agência eram enviados e processados nos CPDs, durante à noite, e entregues nas agências no dia seguinte, sob a forma de listagem (Bulhões, op. cit.).

Contudo, com o aumento das transações bancárias e com a expansão do alcance geográfico da rede de agências, o tempo médio para o transporte entre as agências isoladas e os CPDs aumentou, criando para os bancos inúmeros problemas relacionados à insatisfação dos clientes com relação a tais demoras. O sistema foi, dessa forma, se tornando ineficiente. Ademais, os preços dos computadores de grande porte tornavam inviável a expansão dos CPDs, pois implicavam em custos operacionais muito elevados. Isso levou, em meados da década de 70, ao estabelecimento de subcentros de entrada de dados, mas essa solução era, também, excessivamente dispendiosa para o problema da expansão geográfica nas agências. Novas tecnologias aparecem e o processamento passa de *batch* (por lotes) para on-line (tempo real), em que o processamento é feito imediatamente no momento em que cada operação é realizada.

2.3.2 Processamento de Dados Distribuídos – a “fase de marketing”

² Realizam os serviços de conferência, ordenamento, separação de documentos e introdução dos dados no computador, dando continuidade aos serviços executados diretamente na linha de frente – relacionados diretamente com os clientes.

A segunda fase da automação, conforme Jinkings (1996), decorreu da necessidade de se administrar uma grande quantidade de serviços e operações, que aumentou com a expansão das agências bancárias. Ela é marcada pela introdução do sistema on-line nas agências, no início dos anos 80, num contexto de internacionalização e expansão do sistema financeiro nacional. A crescente concorrência entre os bancos e as elevadas taxas de inflação que atingiram a economia brasileira, estimularam as instituições bancárias a melhorar o atendimento aos clientes e a agilizar as operações financeiras. Numa época em que os bancos estavam competindo intensamente por novos clientes, os melhoramentos na qualidade dos serviços prestados eram encarados como poderoso recurso de marketing.

Embora, o “charme” associado à “eletronização” dos serviços bancários, segundo Frischtak (op. cit.), atraísse inicialmente os clientes, para estes a consideração mais importante era a redução no tempo de processamento. Com a inflação acelerada, creditar rapidamente nas contas dos clientes seus cheques e pagamentos recebidos tornou-se importantíssimo na venda dos serviços bancários. Os bancos começaram a oferecer a seus clientes caixas automáticos e terminais de saque e de extrato.

A crescente ênfase na abordagem de manuseio e processamento distribuído de dados, aperfeiçoou paulatinamente os subcentros e racionalizou as tarefas dos CPDs, resultando após um período inicial de elevação de custos - até 1984 -, numa queda substancial dos custos unitários de transação. A redução de custos, no entanto, além de ter importância secundária, não impulsionou a automação bancária nos seus primeiros estágios. A difusão dos equipamentos estava relacionada às necessidades de marketing e a estreita interação entre os produtores dos equipamentos e os bancos comerciais (ibidem).

A indústria de informática, no Brasil, foi impulsionada, em grande medida, pela demanda dos bancos comerciais. Ela foi beneficiada, desde o início, por recursos oriundos dos mesmos. Houve uma extensa interação entre o pessoal do processamento de dados

(analistas, programadores, gerentes de CPD) e os desenhistas de sistemas, muitos dos quais oriundos do departamentos de processamento de dados dos bancos comerciais.

A fase de “marketing” e de expansão das agências teve seu fim com a implantação do Plano Cruzado. Os ajustes realizados a partir de então deram início à terceira fase da automação bancária, que concentrou-se na racionalização do sistema, objetivando à redução de custos de mão-de-obra e à obtenção de ganhos de produtividade.

2.3.3 Processamento de Dados Distribuídos – a “fase de racionalização”

O período de 1986/90, esteve associado aos esforços de racionalização e diminuição de custos. A redução das taxas de inflação induzida pelo Plano Cruzado e a conseqüente eliminação dos ganhos daí decorrentes, o chamado *float* bancário, obrigaram os bancos a reestruturar suas operações, tomando medidas administrativas: agências foram fechadas ou reduzidas, cortaram despesas, dispensaram empregados, passaram a cobrar taxas por serviços prestados que vinham sendo subsidiados pela receita inflacionária e tornaram-se mais seletivos em relação aos clientes.

Em dezembro de 1985, eram 978 mil bancários no país, em dezembro de 1986, eram 868 mil, ou seja, uma redução de quase 110 mil funcionários em apenas um ano. Ao mesmo tempo, ocorreu o encolhimento da estrutura física do setor, com o fechamento de agências. O Bradesco, por exemplo, reduziu o número de suas agências em cerca de 23%. Esse período caracterizou-se por consideráveis esforços de racionalização dos fluxos de trabalho, sendo a automação um instrumento eficaz para esse fim (Dieese, 1994).

A difusão de equipamentos de automação nessa fase, de acordo com Bulhões (op. cit.), foi influenciada pela queda nos preços desses equipamentos. Um caso exemplar ocorrido nessa época, foi a entrada da Procomp na área de informática, que colocou no mercado equipamentos de alta qualidade, simples de serem mantidos e operados, por preços cerca de

50% inferiores aos dos competidores. Dessa maneira, foi quebrada a ligação existente entre os bancos e seus fornecedores de computadores que operavam em um sistema fechado, criando obstáculos à queda de preços.

A extensão do sistema on-line nos serviços internos, segundo Jinkings (op. cit.), ainda nos anos 80, propiciou a diminuição do trabalho manual no manuseio de papéis, reduzindo, dessa forma, custos operacionais e possibilitando a eliminação de muitos postos de trabalho relacionados com as atividades de retaguarda.

2.3.4 A Fase das Tendências da Automação Bancária

Nada é mais dispendioso para um banco de varejo que o atendimento personalizado. Por isso, o objetivo derradeiro do sistema financeiro nacional foi afastar o cliente das agências. Criou-se o sistema de telemarketing na venda dos serviços por telefone, ao mesmo tempo foi estabelecido um serviço de atendimento ao cliente por telefone. Os chamados *home-bankings* (bancos domésticos) passaram a ter cada vez mais penetração no mercado. Através da linha telefônica e do computador, as pessoas físicas ou jurídicas podem realizar operações financeiras nas residências ou empresas, sem ter que se deslocar até à agência bancária.

Essa fase, que tem início na segunda metade da década de 80, corresponde ao movimento do processo de automação fora das agências – nos escritórios administrativos e nas instalações do cliente. Os sistemas de informação dos bancos comerciais vão exigir maior atenção, particularmente, no que se refere ao desenvolvimento de “softwares” complexos e de uso personalizado (Frischtak, op. cit.).

A qualidade dos serviços, agora ofertados, é baseada na capacidade de se colocar à disposição dos clientes um sistema on-line em tempo real plenamente integrado, interativo

e descentralizado. A intenção é oferecer ao cliente completa informação e poder de tomar decisões de negócios, em relação ao maior número possível de produtos (ibidem).

Os bancos brasileiros, de acordo com Blass (1993), começaram a adotar medidas com o intuito de reduzir a presença de pessoas nas agências, tornando os clientes “invisíveis”. Eles são retirados do circuito das agências, permanecendo em contato com sua conta bancária através do telefone e/ou do computador. Os “clientes vips”, por sua vez, são incentivados a usar mais frequentemente os cartões magnéticos e de crédito nas compras, saques, depósitos e aplicações financeiras.

A intensidade no uso dos cartões, exigiu a instalação de terminais compartilhados, que permitem o acesso ao chamado “dinheiro automático” nos supermercados, postos de gasolina, lojas comerciais etc. Ao mesmo tempo, os pagamentos de contas concessionárias de serviços públicos, que representavam 21% de todos os serviços bancários, foram transferidos para os postos dos correios e das casas de apostas. Com isso, a quantidade de papéis que circulavam na retaguarda diminuiu significativamente, eliminando uma parcela das atividades realizadas manualmente e maximizando as vantagens de ganho em tempo real (ibidem).

Segundo dados do Dieese (1994), entre 1991 e 1992 o número de cartões de crédito no sistema financeiro quase dobrou. O aumento foi de 97,36%, representando um total de 40 milhões de cartões, para uma população economicamente ativa de cerca de 63 milhões de pessoas. A média mensal de operações em terminais eletrônicos, também para 1992, foi de 42,2 milhões, correspondendo a um aumento de 116,33% em relação a 1991.

A terceirização, o auto atendimento e a polivalência do trabalhador são as atuais tendências do sistema financeiro nacional. Eles são caracterizados pela segmentação do mercado e da clientela, pela diversificação de produtos e serviços e pelo redimensionamento da estrutura operacional.

A seguir, procurar-se-á mostrar a evolução das condições de trabalho do bancário, onde o processamento eletrônico de informações torna-se uma opção mais viável para a execução de um número cada vez maior de serviços.

3 OS IMPACTOS DA AUTOMAÇÃO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO BANCÁRIO

O processo de modernização tecnológica, conforme Jinkings (op. cit.), que se desenvolve e intensifica no mundo, nas últimas décadas, vem realizando inúmeras mudanças nos ambientes produtivos, com implicações nos modos e nas condições de trabalho, nas relações de produção e na capacidade de resistência dos trabalhadores.

No setor financeiro brasileiro, no decorrer de aproximadamente trinta anos, desde a criação dos CPDs até os dias que correm, as inovações tecnológicas e organizacionais implementadas têm estado sob controle absoluto dos banqueiros, a serviço da acumulação de capital e propiciando sempre mais lucros aos bancos. Os mecanismos de resistência criados nos sindicatos e locais de trabalho não têm conseguido impedir o desencadeamento de situações desfavoráveis aos trabalhadores, quais sejam: desrespeito a jornada de trabalho, aumento dos mecanismos de controle, multifuncionalidade, desemprego, subemprego, intensificação do ritmo de trabalho, problemas de saúde etc. (ibidem).

3.1 MUDANÇAS NO PERFIL DO BANCÁRIO

As mudanças ocorridas no setor bancário, nos últimos dez anos, não se limitaram a reduzir o quadro de pessoal das empresas, mas também alteraram o perfil da categoria bancária, com a ampliação da parcela de trabalhadores empregados em funções gerenciais e a redução relativa das chefias intermediárias e dos escriturários e auxiliares.

Observa-se uma clara elevação da escolaridade entre as principais ocupações do setor bancário. A exigência de que seus empregados sejam cada vez mais flexíveis, polivalentes, parece estar entre as razões da busca por empregados com maior escolaridade, supostamente uma condição necessária para a assimilação das inovações no processo de

trabalho bancário. Isso se torna evidente nos processos de seleção e admissão de novos empregados. Dessa forma, ao lado da redução da categoria, os bancos perseguem uma mudança no perfil de seus funcionários (DIEESE, 1997).

Nos últimos tempos, constata-se também uma tendência ao envelhecimento da categoria bancária. Isso está relacionado à diminuição mais acentuada das ocupações que reúnem bancários mais jovens (escriturários, auxiliares, assistentes, etc.). Há um processo de concentração dos bancários na faixa etária que vai dos 30 aos 39 anos de idade. Isto pode estar associado às exigências, por parte das instituições financeiras, de maior grau de instrução – leia-se nível universitário. Por outro lado, houve uma diminuição da rotatividade no setor que, elevou o tempo médio de permanência no emprego, aumentando, assim, a idade do bancário. O nível etário dos bancários pode ter sido afetado, também, pelo relativo peso dos bancos estatais, uma vez que o processo de redução de postos de trabalho foi mais acentuado no setor privado, justamente o segmento que concentra os bancários mais “jovens”. Ademais, houve pouca renovação nos quadros dos bancos públicos, de maneira que a faixa etária média deve ter crescido, contribuindo para o surgimento de um novo perfil do trabalhador de bancos (ibidem).

3.2 FATORES QUE CONTRIBUEM PARA A REDUÇÃO DO NÚMERO DE BANCÁRIOS

Desde meados dos anos oitenta, conforme o DIEESE (1997b), o setor financeiro brasileiro vêm passando por um processo de ajuste. De início, o principal determinante do ajuste foi a tentativa de compensar os impactos que os sucessivos planos econômicos de estabilização exerceram sobre as receitas inflacionárias dos bancos. Mais recentemente, com o lançamento do Plano Real, em julho de 1994, a reestruturação do setor ganhou novos contornos, com a ocorrência de fusões, incorporações e privatizações de bancos, a busca de associações e parcerias com grupos estrangeiros, a segmentação de mercados e de clientela, a criação acelerada de produtos e serviços e a busca de novos mercados.

A reestruturação nas empresas bancárias, desde o princípio, se caracterizou pela eliminação de postos de trabalho. Os bancos privados, que vêm promovendo o ajuste há mais tempo, passaram recentemente a ter a companhia dos bancos públicos federais e estaduais, a maioria em processo de transformação patrimonial e/ou societária. Nestes últimos, a adoção de Programas de Demissões Voluntárias tem sido a tônica, sobretudo a partir do Plano Real. Na prática, no entanto, estes programas têm pouco de voluntário, na medida em que, ao definir critérios de elegibilidade, acabam sinalizando também os grupos de empregados que formam os "candidatos naturais" às demissões e, desse modo, terminam por induzir o ingresso destes bancários no programa (DIEESE, 1998).

São vários os fatores que têm contribuído para a redução do número de bancários, quais sejam: a automação; as novas formas de organização do trabalho; a terceirização; o processo de fusões e incorporações; os processos de liquidação, privatização ou transformação em agência de fomento; o desrespeito à jornada de trabalho.

Em linhas gerais, pode-se dizer, segundo o DIEESE (1998), que a automação permitiu eliminar a interferência direta do trabalhador em uma série de tarefas que fazem parte do processo de trabalho bancário. Os investimentos dos bancos nesta área têm sido contínuos e crescentes, prometendo aumentar ainda mais os desejados ganhos de produtividade.

De acordo com uma recente pesquisa da Consultoria McKinsey, enquanto nos bancos holandeses, líderes mundiais em produtividade, as transações não-eletrônicas correspondiam, em 1994, a apenas 12% do total, no Brasil elas ainda representavam 81%³. Isto revela o quanto ainda há para se ocupar nesta área (ibidem).

Outro elemento importante na diminuição de empregos são as novas formas de organização do trabalho, que vêm, ao longo dos anos, aperfeiçoando e transformando as rotinas de

³ Por outro lado, a Febraban afirma que as transações feitas sem o intermédio de funcionários representaram 49,7% do total de transações registradas no Brasil, em 1997. A mesma Entidade acredita que, até o ano 2.000, o auto-atendimento representará 70% do total de transações (Del Caro apud DIEESE, 1998).

trabalho e o conteúdo das funções, geralmente, dispensando o trabalho de controle e supervisão exercido pelas chefias intermediárias e criando grupos de trabalho que assumem novas tarefas e se responsabilizam por sua execução (ibidem).

A terceirização, conforme Souza (1997), também reduz o número de empregos diretos nas empresas bancárias. Os bancos transferem parte das tarefas desenvolvidas, originalmente, por bancários para outras empresas. De início, terceirizou-se as áreas de apoio – limpeza, vigilância e transporte de valores. Atualmente, a terceirização é praticada, de forma generalizada, nos setores não operacionais ou que não se referem diretamente aos serviços prestados pelos bancos, avançando também sobre o núcleo das atividades tidas como centrais, ou seja, em áreas consideradas tipicamente dos bancos – processamento de dados, compensação e microfilmagem de cheques, tratamento de documentos contábeis e digitação.

Deve-se salientar, ainda, que assim como nos demais setores produtivos, a terceirização traz consigo a precarização das relações de trabalho, com prejuízos aos direitos trabalhistas e à ação sindical. Esta precarização reflete-se, por exemplo, no descumprimento da jornada de trabalho dos bancários prevista na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Em geral, os trabalhadores terceirizados cumprem uma jornada superior a dos bancários, sem a contrapartida da remuneração e de outros benefícios estabelecidos na Convenção Nacional da categoria (DIEESE, 1994).

O processo de fusões e incorporações tem provocado, de acordo com o DIEESE (1996), o corte de empregos. A junção de duas ou mais instituições permite eliminar os segmentos responsáveis por tarefas realizadas em duplicidade, como por exemplo, os serviços de contabilidade, da área de recursos humanos, de marketing etc. O objetivo destas operações, especialmente quando realizadas entre empresas que atuam nos mesmos segmentos e regiões, é o de obter ganhos de escala e a redução de custos unitários, o que é alcançado pela eliminação dos gastos com atividades meio.

No caso dos bancos públicos, os processos de liquidação, privatização ou transformação em agência de fomento, incentivados pela criação do PROES, vêm impulsionando um enorme ajuste do quadro de pessoal destas empresas (DIEESE, 1998).

O desrespeito a jornada de trabalho do bancário, com o uso indiscriminado de horas extras e o comissionamento de empregados, têm colaborado também para a diminuição do número efetivo de empregos mantidos pelos bancos, vis-à-vis aquele que seria registrado se a jornada de trabalho fosse cumprida (ibidem).

3.3 EVOLUÇÃO DO NÍVEL DE EMPREGO NO SETOR BANCÁRIO

Analisando-se, ao longo dos anos noventa, a evolução do nível do emprego bancário, percebe-se que o ritmo dos cortes variou ao longo do tempo (a tabela 1 revela esse comportamento). Dessa forma, nos anos que antecedem o Plano Real, é possível destacar pelo menos dois períodos distintos:

Entre 1990 e 1991, segundo o DIEESE (1998), particularmente a partir da implementação do Plano Collor e a queda momentânea da inflação, os bancos eliminaram 124 mil postos de trabalho, o equivalente a 15% do total de empregos no setor. Esse número corresponde, em média, ao corte de mais de 5 mil empregos por mês.

Em 1992 e 1993, a diminuição de pessoal persistiu, mas em ritmo menor. Foram eliminados, em média, 1.187 postos de trabalho por mês, correspondendo à uma redução de 4% da categoria ao longo do período.

Com a implantação do Plano Real, em 1994, os cortes voltaram a se intensificar e cerca de 34 mil empregos foram eliminados naquele ano (-5%). Nos dois anos seguintes, o ritmo das demissões aumentou, chegando, em média, ao corte de 5.300 empregos por mês. Neste

período, o número de bancários diminuiu em mais de 20%. Finalmente, as demissões continuaram ao longo de 1997, porém em ritmo menor (-7%).

Assim, ainda de acordo com o DIEESE (1998), no período de três anos e meio entre o início do Plano Real e o final de 1997, foram eliminados 183 mil empregos no setor financeiro brasileiro (-28%).

Tabela 1

Estoque Estimado de Empregos no Setor Financeiro (*)

(final de período)

Bancos Múltiplos, Comerciais, de Investimento, Caixas Econômicas etc.

Brasil

1989-1997

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Estoque	811.425	740.745	687.326	669.413	658.849	624.756	558.691	497.109	463.329
Var. Absoluta	12.424	-70.680	-53.419	-17.913	-10.564	-34.093	-66.065	-61.582	-33.780
Var. Relativa	n.d.	-8,7%	-7,2%	-2,6%	-1,6%	-5,2%	-10,6%	-11,0%	-6,8%

Fonte: CAGED-MTb - Módulo 1

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

(*) - Os valores são estimativas. A base de cálculo é o estoque em 31/12 da RAIS 1995.

3.4 A JORNADA DE TRABALHO - ÂMBITO GERAL

A fixação da jornada de trabalho, segundo Madeira (1996), é uma das conquistas mais importantes dos trabalhadores. A limitação da jornada de trabalho tem como objetivo garantir ao trabalhador o direito ao convívio social com sua família e amigos, sua integridade física e mental e a dedicação ao lazer, cultura, esportes, artes etc.

Uma pessoa submetida por meses consecutivos a uma jornada de trabalho extenuante não tem como recompor física, mentalmente ou socialmente, este longo período de grande esforço, mesmo ficando muitos dias com a jornada reduzida. Por este sistema, o trabalhador não tem nem a indenização financeira, pois aquelas horas não são pagas como extraordinárias. As empresas, por outro lado, vão se organizar para concentrar ao máximo a produção em determinado espaço de tempo, com ritmos de produção os mais intensos possíveis, causando *stress* e até a morte, como é o caso do *karoshi*, no Japão (ibidem).

Apesar de existirem regulamentações legais sobre a duração da jornada de trabalho - determinadas por Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), ou pela legislação, em particular, a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) -, observa-se, na prática, situações muito distintas das previstas nestes regulamentos (DIEESE, 1998b).

A Constituição Federal estabeleceu, em 1988, a jornada de 44 horas semanais, resultado das mobilizações iniciadas no ABC paulista que se espalharam pelo país e terminaram por confirmar a nova jornada para todos os trabalhadores. Ressalta-se que a bandeira dos trabalhadores, naquele momento, era por uma jornada de 40 horas semanais, e não de 44 horas como foi, afinal, fixado na Constituição Federal (ibidem).

A diminuição da jornada que esteve sempre associada à melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, passou a ser defendida pelos sindicatos, como uma alternativa à preservação

ou mesmo geração de novos postos de trabalho, tendo em vista, os problemas sociais causados pelo crescimento do desemprego.

Nesse sentido, a discussão sobre a jornada de trabalho, a partir dos anos 90, está cada vez mais relacionada à necessidade da geração de mais empregos. A luta pela redução da jornada de trabalho e pelo controle da utilização de horas extras, como forma de gerar mais empregos, vêm ocupando cada vez mais espaço na agenda sindical e se constituindo em uma das principais reivindicações dos trabalhadores.

3.4.1 Jornada de Trabalho: O Caso dos Bancos

A jornada de trabalho legal dos bancários, fixada em 6 horas diárias e/ou 30 horas semanais, é uma conquista histórica da categoria, fruto da greve nacional realizada em 1932. Acredita-se que essa conquista foi impulsionada pela preocupação dos trabalhadores com as más condições de trabalho no setor. Entretanto, somente em 1962, após nova greve nacional, esta conquista se transformou em lei, passando a constar da CLT. Admite-se a jornada de 8 horas, apenas, para os cargos comissionados que envolvem funções de comando sobre outros funcionários.

Conforme a CLT, a jornada de trabalho dos empregados em bancos deve ser de 6 horas contínuas nos dias úteis, assegurando-se ao trabalhador, no horário diário, um intervalo de quinze minutos para alimentação. Outro fato importante, que ocorreu ainda na greve nacional de 1962, foi a eliminação do trabalho aos sábados, sendo, portanto, estendido o descanso semanal remunerado aos sábados, domingos e eventuais feriados (DIEESE, 1998b).

De acordo com o parecer do Departamento Jurídico da Confederação Nacional dos Bancários à Executiva Nacional dos Bancários da CUT, os funcionários de bancos, somente poderão trabalhar aos sábados, domingos e feriados, se optarem espontaneamente. Além

disso, essas decisões devem ser respeitadas e estipuladas em convenção ou acordo coletivo de trabalho (ibidem).

Os bancos, no entanto, buscam, das mais diversas maneiras, estender na prática a jornada de trabalho, obrigando à realização constante de horas extras (nem sempre remuneradas corretamente) ou adotando políticas de comissionamento que extrapolam os critérios da lei.

3.4.2 As Horas Extraordinárias nos Bancos

“A pesquisa ‘Perfil do Bancário’, publicada em julho de 1996 pelo Instituto Datafolha, atendendo à encomenda da Executiva Nacional dos Bancários, apresentou alguns dados em relação a realização de horas extras pelos profissionais da categoria” (DIEESE, 1998b).

A pesquisa amostral realizada com 1.444 entrevistados, utilizou como metodologia respostas espontâneas e únicas. Consolidando-se os resultados, percebe-se que 53% dos bancários costumam realizar horas extras. A análise da tabela 2, confirma essa afirmação, além de apresentar outros resultados da referida pesquisa (ibidem).

Tabela 2
Hábito e Média de Horas Extras
feitas pelos Bancários por Mês

Fazem Horas Extras	53%
Até 10 horas	18%
10 a 20 horas	10%
20 a 50 horas	19%
Mais de 50 horas	6%
Pagamento	
Paga totalmente	20%
Paga em parte	11%
Desconta em folgas	1%
Não Paga	21%

Fonte: Datafolha, 1996
 Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

A partir das informações reveladas pela pesquisa e resumidas na tabela acima, foi feita uma simulação⁴, pelo DIEESE (1998b), que dá sustentação à seguinte hipótese: caso os bancos naquele período, ao invés da utilização de horas extras, optassem pela contratação de mão-de-obra, teriam gerado cerca de 56.583 novos empregos, ou seja, o equivalente a 10,8% do número médio mensal de bancários de 1996. Isso significa que nenhum posto de trabalho precisaria ser reduzido, caso fosse respeitada à jornada de trabalho.

3.4.3 Perfil Ocupacional do Setor Bancário e Jornada de Trabalho

⁴ Para uma descrição das hipóteses adotadas na simulação, ver o Anexo 2 deste trabalho.

Os bancos, segundo o DIEESE (1998b), têm apresentado um significativo processo de transformação no perfil ocupacional de seus funcionários, conforme demonstra a tabela 3. Como resultado, verifica-se que as funções consideradas típicas de 6 horas têm diminuído seu peso relativo no total da categoria. Por exemplo, se em 1986 cerca de 55% dos bancários eram escriturários, em 1994 este percentual foi reduzido para 46%. Por outro lado, os caixas, que representavam cerca de 16% da categoria, elevaram sua participação para 19%, em 1994. No entanto, no movimento mais geral de diminuição de postos de trabalho, os caixas tendem a reduzir seu “peso” relativo na categoria, face a constante expansão do suporte tecnológico à clientela, tais como home-banking, office-banking, auto-atendimento nas agências e em quiosques eletrônicos. Dessa forma, com as informações disponíveis para 1994, poderiam ser classificados como trabalhadores típicos de 6 horas cerca de 65% dos bancários.

Tabela 3

**Bancários: Distribuição por Grupo Ocupacional
(em %)**

Ocupação	1986	1994
Direção e gerência	5,75	9,86
Chefias intermediárias	16,03	11,62
Analistas e programadores	0,44	1,83
Assessores econ./jurídicos	0,56	0,98
Outros assessores	0,11	0,34
Assistentes administrativos	0,66	1,34
Operadores maq./proc.	1,44	2,45
Escriturários e auxiliares	54,78	47,29
Caixas, pagadores, etc.	15,81	19,92
Operadores serv. Telefônicos	0,29	0,67
Secretárias	0,58	0,91
Apoio, Limpeza, vigilância, etc.	0,75	0,43
Outros	2,80	2,35
Total	100,00	100,00

Fonte: MTb - RAIS
Elaboração: DIEESE – Linha Bancários

No entendimento do DIEESE, estas informações merecem algumas qualificações:

- 1) Como a fonte dos dados são os registros administrativos, nos quais a empresa é obrigada a “enquadrar” seus funcionários conforme sua ocupação atual, na classificação base destes registros (CBO – Código Brasileiro de Ocupações), a empresa pode classificar, por exemplo, um bancário como escriturário e na prática comissioná-lo, outorgando-lhe outro título na empresa. Esta prática tem se acentuado na categoria.
- 2) A defasagem temporal dos dados (último dado de 31/12/1994), não consegue captar o recente movimento das mudanças ocupacionais.

3.4.4 A Prática de Jornadas Especiais

Antecipando-se à recente Medida Provisória, de 17 de setembro de 1998, que trata do Trabalho a Tempo Parcial, bem como a própria formulação feita pela Comissão de Negociação da Fenaban sobre a necessidade de adequar a duração da jornada às especificidades operacionais do setor, alguns bancos já adotam, na prática, conforme o DIEESE (1998b), jornadas por eles classificadas de “especiais”, entre as quais figuram:

- a jornada de 4 horas diárias em algumas agências do Banco Real;
- jornadas de trabalho de 8 horas diárias em ocupações tipicamente de 6 horas - função de caixa, por exemplo. Interessante destacar que a maioria destes casos ocorrem em bancos estrangeiros, como exemplos, BankBoston e Banco Tokio Mitsubishi.
- também devem ser mencionados os casos de atendimento ao cliente via telefone. Por este canal de atendimento, hoje bastante difundido especialmente nos bancos virtuais e de varejo, são efetuadas inúmeras operações bancárias 24 horas por dia, incluindo sábados, domingos e feriados.

Recentemente, ainda de acordo com o DIEESE (1998b), o sistema financeiro vem adotando novas formas de regulamentar a jornada de trabalho, onde se destacam a adoção do sistema de “banco de horas” em algumas instituições financeiras. Esse sistema permite “em tese”, a modulação da jornada de trabalho de modo a permitir uma sincronização com as oscilações da atividade da empresa e eliminar a diferença entre a jornada contratual e a jornada efetivamente trabalhada.

A redução da jornada de trabalho e a limitação de horas extras têm sido apresentadas pelos sindicatos como alternativa para a preservação e/ou manutenção dos empregos. Por outro lado, setores empresariais defendem a desregulamentação da forma de usar e distribuir o tempo de trabalho, além de apresentarem alternativas de diminuição da jornada associadas à redução dos salários (ibidem).

A flexibilização da jornada de trabalho está associada, na visão empresarial e do governo, a um processo maior de transformações no conteúdo das relações de trabalho onde, prevalecem a perda da eficiência da regulação pelo Estado e a descentralização das negociações (DIEESE, 1998b).

A realidade do setor bancário demonstra que a jornada de trabalho de seis horas, muitas vezes, não é respeitada. Seja pelo excesso de horas extras, seja pelas mudanças no perfil da categoria bancária, com a elevação da quantidade de funcionários que ocupam cargos de gerência, com jornada acima das 30 horas semanais, ou ainda, devido à crescente terceirização do setor.

3.5 O AMBIENTE DE TRABALHO DO BANCÁRIO

O desenvolvimento tecnológico tem reduzido o esforço físico necessário para realizar muitos trabalhos, mas isto não significa, no entanto, que o desgaste real do trabalhador venha também sendo diminuído. O que normalmente acontece é um aumento das funções desempenhadas pelo trabalhador, que passa, agora, a ser responsável por um maior número de máquinas à medida em que estas vão sendo automatizadas. Por outro lado, o aumento incessante do ritmo da maquinaria, a um nível incompatível com qualquer medida preventiva, aumenta a fadiga, causa acidentes, cria situações estressantes, provoca problemas ósteo-musculares, etc. Ademais, ao retirar o controle do trabalhador sobre o processo de trabalho e deixar-lhe somente o papel de vigilância ou o de realizador de movimentos cada vez mais simples e repetitivos, retira também o caráter consciente e proposital do trabalho humano o que o distingue da simples repetição instintiva do trabalho animal.

De acordo com Xavier e Motta (1995), o setor bancário é um dos mais favorecidos pela tecnologia da informação, e para a empresa, são várias as vantagens desta particularidade.

Já para os trabalhadores, isso significa enorme impacto na distribuição do trabalho, nas relações de poder, no desemprego e na saúde do bancário.

A impressão que a maioria das pessoas têm acerca do trabalho bancário é a de que o mesmo se realiza em ambiente limpo, não insalubre ou perigoso, principalmente se comparado às condições de trabalho de vários outros ramos de atividade, especialmente em países do terceiro mundo, como o Brasil. Contudo, os problemas de saúde gerados pelo trabalho na categoria dos bancários tem atingido cifras bastante significativas nos últimos anos, fundamentalmente após a introdução de novas tecnologias no setor (ibidem).

O ambiente de trabalho do bancário costuma ser inadequado para o tipo de atividade desenvolvida no setor. As condições de iluminação são precárias e os documentos ininteligíveis, o que contribui para o cansaço visual, as dores de cabeça e o nervosismo, freqüentes entre os trabalhadores (A Saúde no Trabalho Bancário, 1993).

Além disso, o mobiliário, cadeiras e mesas, geralmente, desobedecem às regulagens necessárias para garantir a correta adequação anatômica, provocando, dessa forma, posturas incômodas e dores musculares generalizadas (ibidem).

Embora a literatura recente tenha demonstrado preocupação com os níveis de radiação em ambientes que possuem terminais de vídeo, e numerosos estudos se debruçam sobre este assunto, não existem provas de que os terminais emitam radiações em níveis prejudiciais à vida do trabalhador. Os raios ionizantes e os não-ionizantes encontram-se abaixo dos estabelecidos limites de segurança (ibidem).

A emissão de ondas de raio-X é menor que a permitida e são interceptadas pela superfície interna dos terminais. Mas, por outro lado, as radiações do espectro eletromagnético podem ser emitidas pelas partes laterais dos terminais. Apesar de existirem suspeitas da relação entre este tipo de ondas e abortos, são necessários estudos de longo prazo para se obter dados conclusivos. É necessário, portanto, a manutenção regular dos equipamentos, pois a

falta de manutenção pode acarretar inúmeros problemas em decorrência da radiação (Saúde no Trabalho Bancário, op. cit.).

Alguns relatos oriundos dos Estados Unidos e do Canadá correlacionam casos de gravidez anormal às radiações de baixa frequência emitidas pelos terminais. Segundo tais relatos, outra causa destes problemas seria a fadiga mental. Em muitos países, em função dessas suspeitas, mesmo que longínqua, tem-se afastado a gestante da exposição no primeiro trimestre de gravidez (ibidem).

Há, também, a suspeita da relação entre radiação e catarata - perda da transparência do cristalino. Porém, o tipo de radiação que pode provocá-la (microonda) ainda não pode ser medido em terminais de vídeo.

A tensão visual torna-se um outro fator destacável de risco, provocando a astenopia, em particular, uma doença resultante do esforço exagerado da musculatura ocular, diante dos terminais de vídeo.

Os ruídos provenientes de equipamentos, telefones, carimbos, teclados, ar condicionado etc., afetam igualmente a saúde dos bancários. Em tarefas que exigem concentração mental é desaconselhável o ruído no ambiente, na verdade, é necessário um “clima de biblioteca”.

Nas agências, os trabalhadores se expõem, também, ao ruído do trânsito ou de outros fatores independentes da tarefa em si, como barulho de rádio e conversas de clientes, que redimensionam o ruído dos teclados, dos carimbos e, geralmente, do ar condicionado. No conjunto, esses elementos exacerbam a irritação no trabalho.

O microclima, segundo Xavier e Motta (op. cit.), oferece, da mesma forma, inúmeras formas de agressão à saúde dos bancários. Estes riscos provém de situações físico-térmicas desapropriadas, quais sejam: a temperatura efetiva do ar, a velocidade e a e umidade do ar, favorecendo a termorregulação humana e provocando, dessa maneira, estado de mal-estar, alergias e problemas respiratórios.

Há, ainda, relações entre ambientes termicamente desconfortáveis e fadiga, apatia, cefaléia, irritação de mucosa, náusea, resfriado, bronquite, tensão e irregularidade menstrual.

Nas agências e nos centros de processamento existem sistemas de refrigeração que afastam do ambiente de trabalho o calor ali produzido, podendo criar, ainda, correntes de ar. Estes locais, geralmente, não possuem janelas e, por isso, impõem a implantação de um sistema de circulação de ar. O sistema de condicionamento, contudo, nem sempre é eficaz, a manutenção precária mantém a temperatura heterogênea e, em muitos casos, dissemina poluentes por todo o ambiente, além de diminuir a umidade relativa do ar (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit.).

Tal microclima, com baixa temperatura, baixa umidade e ventilação insatisfatória, predispõe a infecções das vias aéreas superiores e da conjuntiva (membrana que forra a parte externa do globo ocular e membrana interna das pálpebras). São comuns as queixas de ressecamento de mucosas, alergias, sinusites, conjuntivites, bronquites e rinites (ibidem).

3.6 MECANISMOS DE CONTROLE

Os setores financeiros nacionais, sob a tutela do Banco Central, exigem dos trabalhadores tempo mínimo nas operações e esmero na qualidade dos serviços prestados. As atividades são padronizadas de forma que as tarefas sejam repetitivas, esvaziadas de conteúdo, destinadas a trabalhadores que permanecem fixos nos seus postos de trabalho. “Há bancos que vêm implantando unidades de tarefa, chamadas de células, conectadas entre si, sob controle do ritmo, do tempo e da qualidade. É estabelecido um nível de hierarquia de salários onde o controle da qualidade e da quantidade das tarefas é alcançado” (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit., p.27)

Além do controle interno, os bancários se submetem às pressões da clientela. Há bancos que estipulam o tempo de permanência do cliente na agência. Os funcionários devem estar

sintonizados com as estratégias de atração da clientela, seja pela sua elegância e bom gosto ao vestir-se, seja pela maneira com que tratam os clientes. Desta forma, nem os trabalhadores de nível universitário são dispensados, mesmo porque algumas operações, embora repetitivas, exigem raciocínios mais abstratos (ibidem).

A sobrecarga quantitativa, ao lado de uma sobrecarga qualitativa, à medida em que as tarefas são esvaziadas de conteúdo e de sentido, provocam cansaço e fadiga mental. As tarefas simplificadas e conectadas com outras, ou seja, interdependentes, facilitam a exigência e o controle do tempo.

Os funcionários que desenvolvem as atividades de retaguarda, queixam-se da impossibilidade de fazerem o trabalho à sua maneira, da pressão das chefias, ou mesmo dos outros colegas que chegam a gritar quando há demora para repassarem a operação. Como o trabalho é feito em equipe, qualquer pessoa que desce o ritmo exigido é pressionado pelos outros que terão que trabalhar mais por conta disso.

As relações interpessoais dentro dos bancos são alteradas, isola-se o trabalhador num posto fixo, numa operação monótona e repetitiva, ou mesmo numa sala. Isolado nas estações de trabalho, sob novos tipos de hierarquia, perde-se a identificação com os outros trabalhadores. Perde-se a identificação consigo mesmo, à medida em que se realiza um trabalho determinado à distância, sobre o qual não se pode interferir, esvaziado de sentido, rigidamente controlado no tempo, no modo de fazer e no ritmo (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit.).

O trabalho bancário é caracterizado, também, por uma grande “terminalidade”, ou seja, os resultados das tarefas são, como regra, de curto prazo; normalmente, a cada dia uma nova tarefa se inicia e termina. Nesse sentido, a atividade bancária produz com frequência uma percepção de que nada da carga de trabalho pode ficar para o dia seguinte (ibidem).

Por outro lado, a carga de trabalho dos bancos altera-se ao longo do mês, normalmente, do dia 1º ao dia 12, a dimensão quantitativa das tarefas caracteriza-se por dias de “rush”(pico).

Diante dessa realidade, pode-se afirmar que existe uma sazonalidade mensal do trabalho bancário, onde o volume de tarefas é ainda maior.

O controle sobre o trabalho do bancário é exercido também através do dimensionamento das agências. É definido a partir do movimento de clientes e do tempo necessário para o desenvolvimento de cada uma das tarefa previamente estabelecidas. Isto está relacionado como dois objetivos, quais sejam: reduzir a ociosidade de pessoal e controlar a produtividade do bancário via pressão do cliente. Dessa maneira, o dimensionamento de pessoal, o ritmo de trabalho e a pressão da clientela são elementos que expressam uma lógica articulada e racional de controle da atividade do bancário e indicam exigências importantes no trabalho.

As mudanças ocorridas no processo de trabalho bancário, “pressupõem também uma gradativa expropriação do saber técnico dos trabalhadores, modificando a própria visão e o conteúdo do trabalho executado. Assim, se ontem trabalhar em bancos significava exercer uma espécie de ofício para o qual se exigia o domínio de conhecimentos em contabilidade; hoje, à medida que eles estão incorporando às máquinas automáticas, o saber e a iniciativa estão subtraídos da maioria dos trabalhadores, que devem demonstrar habilidade no manejo dessas máquinas, rapidez nos gestos corporais e destreza manual na execução de tarefa rotineiras” (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit., p. 60).

Por outro lado, os bancários que possuem nível de escolaridade mais alto vivem a contradição de serem preparados para ocupar o lugar da decisão, da autonomia, da produção intelectual e passarem a uma posição em que são meros repetidores de instruções, sem qualquer poder de decisão.

No setor financeiro brasileiro, “a administração é direcionada para obter maior racionalização e controle de atividade. Fixam-se procedimentos e rotinas sempre mais padronizados, ao mesmo tempo em que se estabelece estrutura administrativa rigidamente hierarquizada e centralizada. A disciplina procura adestrar o indivíduo, reduzindo seu potencial contestatório” (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit., p. 110-111). Essa

padronização das tarefas facilita o controle da direção sobre os trabalhadores, favorece o estabelecimento de ritmos mais rápidos para a execução do trabalho. Simplifica a atividade e desqualifica os bancários, barateando a mão-de-obra, e diminuindo o poder de mobilização da categoria.

3.7 INTENSIDADE DO RITMO DE TRABALHO E MULTIFUNCIONALIDADE

Ao contrário do que se imagina, a incorporação da informática no setor bancário não poupou trabalho, antes intensificou seu ritmo. O controle do ritmo é dado pelo próprio equipamento, capaz de fornecer dados sobre a produtividade, os erros e o horário em que estes ocorrem. Frequentemente, são dados prêmios para os que produzirem mais, ou punições para quem ficou aquém da média de produção.

No controle do trabalho e da produtividade, a chefia tem, na realidade, papel secundário. A intensidade do trabalho funciona, assim, como o principal e mais eficiente mecanismo de controle. A organização do trabalho desenvolve de maneira peculiar, o controle da performance do bancário, medida pela quantidade de tarefa. Uma vez induzido um auto-controle, um estado interno permanente e automático de produtividade, relega a um plano secundário o controle gerencial mais direto (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit.).

A introdução de novas tecnologias nos bancos, via automação não é um processo indolor. A carga de trabalho dos bancários pode ser potencializada através das práticas de recursos humanos, além de determinar a dimensão da saúde destes profissionais. Cria-se, por exemplo, remunerações e vantagens especiais em função de performances produtivas, como no caso do número de toques dos digitadores que trabalham nos CPDs e do número de autenticações dos caixas. Contrariando, dessa forma, as recomendações internacionais e as convenções coletivas de trabalho (ibidem).

A automação agrava ainda mais as fontes tradicionais de tensão já existentes no trabalho do caixa e, principalmente, torna aguda a tensão resultante da relação bancário-cliente, em decorrência da possibilidade de erro e da intensificação do trabalho. Esse processo de tensão permanente, torna o profissional suscetível a uma série de doenças. Há reclamações generalizadas de stress, nervosismo, ansiedade, gastrite e dores de cabeça.

Nos períodos de crise econômica, há aumento do sobretrabalho e restrições de despesas através, por exemplo, do acúmulo de funções em decorrência da falta de substituição das pessoas demitidas. Ademais, outros fatores, como aumento de jornada, exigência de ritmo mais intenso, supressão ou restrição do número de pausas, compressão de salários, são aspectos que aparecem com frequência. Em consequência disso, aumenta-se a fadiga e o sofrimento mental dos funcionários.

No próximo capítulo, as atenções serão centradas nas relações das condições de trabalho e de saúde do bancário. Procurar-se-á mostrar, também, as doenças ocupacionais diagnosticadas que mais atingem à categoria. Privilegiar-se-á as lesões por esforços repetitivos, em função de sua importância crescente nas estatísticas relativas à ocorrência de doenças ocupacionais do setor.

4 AS RELAÇÕES ENTRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO BANCÁRIO E SAÚDE

No Brasil, “talvez mais que qualquer outra categoria profissional, a bancária é a que melhor parece expressar a condição moderna do desgaste humano no processo de trabalho. Intimamente vinculada à introdução de novas tecnologias no país, a atividade bancária envolve agravos à saúde cuja investigação ainda está por ser plenamente esgotada” (A Saúde no Trabalho Bancário, 1993, p. 19).

Os anos 80 testemunharam, principalmente, entre as organizações sindicais, uma inclinação crescente por investigações sobre a temática trabalho bancário, saúde e os impactos da automação. A partir desse período, os problemas provocados pela informatização e pelas novas formas de organização do trabalho têm instigado estudiosos e movimentos sindicais a pesquisas e reflexões.

O trabalho em bancos possui características não imediatamente associadas a problemas de saúde, provoca patologias nem sempre diagnosticadas como originadas no processo de trabalho. Por isso, merece rigorosa atenção essa organização de trabalho caracterizada pela exigência de ritmo acelerado, pela impossibilidade do bancário intervir na concepção do processo de trabalho, por uma atividade fragmentada e, não raro, sem significado (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit.).

No entendimento do DIESAT, na base dos problemas de saúde vivenciados pela categoria podem ser identificados três grupos de fatores: os relacionados à organização do trabalho; os relacionados às habilidades e capacidades físicas/mentais exigidas do bancário e os relacionados à remuneração do trabalho.

Com o processo de informatização dos bancos, verifica-se um aumentado de doenças ocupacionais diagnosticadas, quais sejam: rinites alérgicas; doenças de coluna; osteo-artroses; varizes; transtornos oculares; cardiológicos; L.E.R.(lesões por esforços repetitivos); transtornos psicológicos: ansiedade, depressão exógena, distúrbios do sono

(insônia, pesadelos); doenças psicossomáticas (úlceras, hipertensão arterial, gastrite) etc. Além disso, ampliou-se o número de usuários de drogas (tabaco, álcool), os problemas sexuais e os casos de suicídios (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit.).

Em geral, os bancários acusam dores no corpo, principalmente, nos braços e nas costas; queixam-se de cansaço visual, rinites por conta do ar condicionado e perturbações do sono; fazem uso de bebidas alcoólicas, à espera de alívio para a agonia, a insatisfação e a fadiga (ibidem).

A tabela a seguir, demonstra, de forma resumida, as relação entre as condições de trabalho do bancário e os principais tipos de riscos para à saúde da categoria. No entanto, vale ressaltar que a referida tabela deve ser analisada de maneira cuidadosa, pois o autor “mistura” doenças ocupacionais e agravos à saúde dos bancários.

Tabela 4
Os Principais Riscos para a Saúde do Bancário

Tipos de Riscos	Causas	Efeitos	Cuidados
1. L.E.R. Inflamações nos músculos e tendões	Esforços repetitivos; manipulação de teclado, carimbos; carga concentrada na musculatura de mãos, braços e ombros	Doenças músculo-tendinosa dos membros superiores, ombros e pescoço causando dor, cansaço e ansiedade	Pausas no trabalho ou tratamento específico se a doença já estiver instalada
2. RADIAÇÃO Emissão de raio-X	Manutenção irregular dos equipamentos de informática	Provocação de abortos; gravidez anormal; e cataratas	Gestantes devem manter-se afastadas dos vídeos no início da gestação
3. Ruídos Ambiente com elevada intensidade de frequência	Ruídos ambientais intensivos acima dos limites de tolerância do ouvido humano	Exacerbam a irritação, causando stress; danos auditivos; irritabilidade; nervosismo; e cansaço	Nível tolerado de ruído no trabalho; dispositivos silenciosos nas impressoras e carimbos; diminuir vozerio
4. MICROCLIMA Situações físico-termicamente inapropriadas	Ambientes físico-termicamente inapropriados e desregulamentados; Correntes de ar	Desregulagem da Termoregulação humana: fadiga, apatia, resfriado, bronquite, irritabilidade menstrual, e outras	Regulagem da ventilação, manutenção dos aparelhos de ar; controlador de umidade do ar
5. TENS VISUAL Astenopia esforço da musculatura ocular	Tarefas repetitivas em frente a vídeos, ou com concentração sobre objetivos fixos, durante muito tempo	Oculares com vermelhidão; sensibilidade visuais; visão ofuscada; gerais dores de cabeça, cervical e nas cortas	Efetuar número regular de movimentos; exames oculares frequentes; iluminação regular
6. VIOLÊNCIA URBANA Assaltos freqüentes a agências	Constante medo de ser vítima de assalto ou experiência traumática por já ter sido vítima de assalto à agência	Neuroses traumáticas por assalto; depressão; distúrbios cardiovasculares; digestivos; ansiedade; sudorese; sofrimento mental crônico; alcoolismo	Instalar dispositivo de segurança; portas, circuito de vídeo; possibilitar tratamento ao pessoal atingido
7. AUTORITARISMO Violência administrativa e gerencial	Demissões ou omissões autoritárias concretizadas nas práticas diárias de Recursos Humanos e Programas de Qualidade e Produtividade	Nervosismo; medo crônico de ser demitido; sensação de injustiça; perda de perspectiva; depressão; suicídio; automedicação; sofrimento mental crônico; alcoolismo	Revisão nas políticas e práticas de pessoal; profissionalizar chefias; conscientizar a categoria sobre o mecanismo autoritário do banco

Fonte: Assunção apud Xavier e Motta, 1995.

4.1 TRABALHO BANCÁRIO E SAÚDE MENTAL

Vários estudos e pesquisas apontam a existência de alterações mentais correlacionáveis ao trabalho, como neurose de trabalho, fadiga mental, sintomas de desadaptação, de insatisfação ou, simplesmente, sofrimento mental.

O perfil da atividade desenvolvida nos bancos exige, nas tarefas executadas pelos bancários, o uso intensivo, freqüente e prolongado de funções mentais, como atenção concentrada, memória, raciocínio, tomada de decisão e comunicação.

Em linhas gerais, o quadro 1, demonstra os principais elementos interdependentes que caracterizam o trabalho bancário.

Quadro 1

Componentes Interdependentes que Caracterizam o Trabalho Bancário

Componentes	Características
FÍSICOS AMBIENTAIS	<ul style="list-style-type: none">• Níveis inadequados de ruído; temperatura; qualidade do ar; iluminação e ventilação
FÍSICOS RELACIONADOS À EXECUÇÃO DA TAREFA	<ul style="list-style-type: none">• Equipamentos obsoletos e/ou com defeito; instrumentos de trabalho inadequados ou ineficientes; Mobiliário do posto de trabalho, que não atendem os requisitos ergonômicos
COGNITIVOS	<ul style="list-style-type: none">• Trabalhando basicamente com papéis e números a atividade bancária exige: o uso intensivo da memória; atenção concentrada; rapidez e fina precisão psicomotora; acuidade visual; raciocínio na tomada de decisão, prevenção e avaliação de riscos
PSICOFÉTIVOS	<ul style="list-style-type: none">• Significado do trabalho empobrecido; monótono; tensão psicológica freqüente, alto custo humano do erro e relações de trabalho conflitantes
ORGANIZACIONAIS	<ul style="list-style-type: none">• Trabalho repetitivo; fragmentado; padronizado; controlado e pressionado pelas relações sociais e pela máquina; forte responsabilidade; ritmo imposto de fora; pressão temporal; hierarquização rígida e regras pré-fixadas

Fonte: A Saúde no Trabalho Bancário

Elementos do trabalho informatizado são vivenciados e introjetados pelos funcionários dos bancos, podendo ser associados com o surgimento de sintomas psicossociais, como a perda do significado do trabalho, percebida como uma atividade pouco significativa; o isolamento - a ausência de atividades que propiciem relações intragrupais e/ou intergrupais e o estabelecimento de vínculos entre as pessoas envolvidas -; a ausência de comunicação, na medida em que a natureza da atividade não permite a comunicação oral entre os membros do grupo de trabalho (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit.).

Por outro lado, a polivalência e a intensificação do trabalho estão relacionadas com a dificuldade de se desligar dos problemas quando retornam à própria casa. Os funcionários queixam-se do sono invadido por problemas não resolvidos no trabalho. Há perturbações do sono relacionadas tanto pela fadiga patológica, quanto pelas preocupações ligadas às necessidades do serviço. A perturbação resulta do medo de perder o emprego ou de conflitos com a chefia. Não raro verifica-se estados de desespero, onde ansiedade e desalento se expressam por alterações orgânicas estruturais, como a impotência sexual, a hipertensão arterial, crises de sufocamento, úlcera péptica etc. (ibidem).

A violência urbana, resultante em assaltos à mão armada às agências bancárias que ocorrem com muita frequência nas grandes cidades do país, pode causar neuroses traumáticas, com múltiplas seqüelas relacionadas, como cardiopatias, insônia, distúrbios digestivos e muitos outros. Segundo alguns estudiosos do assunto, o quadro neurótico profissional traumático pós-assalto, inclui depressão, ansiedade, sudoreses, iguais ou superiores aos efeitos dos traumas de guerra, antes chamadas neuroses de guerra.

A possibilidade do assalto não pode, portanto, ser considerada como um fator de menor importância no trabalho bancário. Ao contrário, constitui-se valioso dado para análise da inter-relação do trabalho bancário e saúde, principalmente por suas múltiplas conseqüências para a saúde dos trabalhadores bancários.

Mas, destacadamente, um dos riscos mais comprometedores à saúde dos bancários é a violência administrativa, mais apropriadamente, o autoritarismo. “As conseqüências do

autoritarismo sobre a saúde dos bancários é direta: sofrimento mental em estado crônico ou agudo com seqüelas diversas como nervosismo, ansiedade, medo, perda de perspectiva, sensação de abandono, insegurança, dependência de drogas, somatizações diversas, depressão e suicídio no próprio local de trabalho” (Xavier e Motta 1995, p. 365).

Por conta disso, os empregados vêem as suas expectativas contrariadas e, em muitos casos, sentem-se lesados nos seus direitos. Acusam pressão inadequada de autoridade e manifestam apreensão quanto as medidas drásticas e claramente punitivas dos bancos. Ressentem, ainda, as ameaças de desligamento e de transferência, que tem sido utilizadas, de acordo com eles, como instrumento de punição, em lugar de procedimentos administrativos normais. O agente de poder é visto como perseguidor, injusto, despreparado, prepotente e causador de irritabilidade, nervosismo e depressão (ibidem).

A organização do processo de trabalho interage cargas (físicas, químicas e psicológicas) que vão gerar o desgaste não apenas no corpo do trabalhador, mas também, e muitas vezes sem que se perceba, na capacidade potencial ou efetiva do psique humano.

Por outro lado, a estrutura da personalidade pode explicar o que desencadeia uma descompensação, mas o momento escolhido para tal acontecimento tem relação direta com a vida no trabalho. (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit.).

O choque entre a história pessoal de um indivíduo, rica em projetos, esperanças e desejos, e uma organização do trabalho que a ignore, pode, ainda, em determinadas condições, dar origem a sofrimentos mentais. Este sofrimento, inicia-se quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa, no sentido de torná-la mais adaptável às suas necessidades.

As condições do trabalho que apresentam risco real ou potencial e as que geram ansiedade e medo são exploradas pelo capital como elemento para estimular a produtividade. O medo e a frustração, por exemplo, provocam por parte do trabalhador fases de aceleração espontânea do ritmo de produção. Assim, o bloqueio crônico imposto pela organização do

trabalho é um sério elemento que compromete a saúde mental dos empregados (A Saúde no Trabalho, op. cit.).

O quadro 2, registra a percepção dos bancários quanto aos principais agravos à sua saúde.

Quadro 2
Principais Repercussões na Saúde Percebidas pelo Bancário

Grupo 1 Condições de Trabalho	Grupo 2 Psicológicos Específicos	Grupo 3 Psicossociais
*manifestação de cansaço em geral *dores de cabeça freqüentes *perturbações do sono *vistas cansadas (digitadores e operadores de computador) *dores no corpo (braços, costas e região lombar) *gastrite e úlcera duodenal (referidas como diagnóstico médico) *resfriados e infecções freqüentes de garganta *agravamento de varizes dos membros inferiores *irritação constante *tenossinovite *desmaios motivados por exaustão *crises mentais desencadeadas por sobrecarga de trabalho, por conflitos interpessoais com chefia	*vivência de “engaiolamento” *temor de assalto e trauma de pós-assalto” *queda de compreensão e de motivação para leitura, diminuição da aprendizagem com excesso de trabalho na digitação *prejuízo da criatividade e da vida afetiva *conflitos de natureza ética com gerentes operacionais	*desqualificação com sentimento de auto-desvalorização, esvaziamento e tristeza *insegurança quanto à permanência no emprego e ao futuro *desânimo quanto à perspectiva de projetos de vida e de carreira no banco *discriminação por rotulação psiquiátrica *limitação de participação na vida social, principalmente do lazer em grupo

Fonte: Quadro elaborado por M.C. Ferreira a partir dos dados de “Trabalho e Saúde Mental do Bancário”, DIESAT, 1985.

4.2 LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS (L.E.R.) – ÂMBITO GERAL

As lesões por esforços repetitivos já eram conhecidas, na Antigüidade, como doença dos escribas. Mais tarde, em 1700, Bernardino Ramazzini descreveu-a como a doença dos escribas e notários. Ele narrou o caso de um notário que escreveu toda sua vida: “primeiro começou a sentir uma grande lassidão em todo o braço e não pôde melhorar com remédio

algum e, finalmente contraiu uma completa paralisia do braço direito. A fim de reparar o dano, tentou escrever com a mão esquerda, porém, ao cabo de algum tempo, esta também apresentou a mesma doença”. Ele diagnosticou, ainda, os sintomas da L.E.R. em diversas ocupações, associando-as às posturas violentas e não naturais do corpo (Campanha de Prevenção à L.E.R., 1998).

Em 1891, o médico Fritz de Quervain descreveu a tenossinovite como entorse das lavadeiras. Na Inglaterra, trabalhadores contratados para colher lúpulo para fabricação de cerveja desenvolveram tenossinovite, com dor, edema e limitação de movimentos, atingindo dedos, mãos e antebraços (ibidem).

Em 1920, descreveu-se patologia semelhante classificada pelo Dr. Bridge como doença dos tecelões. Na década de quarenta foi a vez dos telegrafistas serem acometidos por um estranho mal incapacitante, que ficou conhecido como “mal do telegrafista”.

Neste século, contudo, somente a partir da década de 60 o problema ganhou maior dimensão com a incidência crescente da L.E.R. entre trabalhadores de países industrializados. Estudos realizados nestes países revelam altas prevalências de LER que variam de 19 a 39% da população trabalhadora. Nos EUA, por exemplo, os números de casos de L.E.R. cresceram de 22.600 em 1982, para 332.000 em 1994 (Teixeira, 1997).

A L.E.R. torna-se, a partir da década de oitenta, na mais freqüente causa de afastamento do trabalho em todo o mundo. Transforma-se, na verdade, num problema de saúde pública. No Brasil, entre 1987 e 1993, por exemplo, mais de 20.000 casos de L.E.R., de acordo com Teixeira (op. cit.), haviam sido diagnosticados entre as diversas categorias de trabalhadores. Isso é consequência das novas tecnologias de base microeletrônica, dos novos padrões de organização do trabalho, do não cumprimento por parte das empresas das normas de segurança e medicina do trabalho, da falta de fiscalização dos órgãos oficiais, bem como da falta de conhecimento sobre a doença.

Por outro lado, de acordo com o INSS, o aumento do número de registros de doenças deve-se a três fatores principais: primeiro, mais enfermidades passaram a ser relacionadas ao trabalho; segundo, os casos, de fato, aumentaram; e finalmente, diminuíram as subnotificações (Abbud, 1999).

No entanto, somente a partir de 1986, a L.E.R. começou a assumir relevância crescente nas estatísticas sobre doenças profissionais. Isto se deve, em parte, à rápida absorção de inovações tecnológicas, à intensificação do ritmo de trabalho e à importante atuação dos trabalhadores. Apenas em agosto de 1987, a Previdência Social através da portaria 4.602, passou a considerá-la como uma doença profissional.

Vale registrar que essa conquista deve-se, essencialmente, à luta sindical. Foram os estudos iniciados em 1986, pela Associação dos Profissionais de Processamento de Dados do Rio Grande do Sul, que estabeleceu a relação entre a Tenossinovite e o trabalho, passo decisivo para o reconhecimento da Tenossinovite, no ano seguinte, como doença do trabalho.

“Em 1990, o Ministério do Trabalho, através da NR-17 da Portaria n.º 3214/78, regulamentou alguns aspectos da ergonomia, introduzindo a obrigatoriedade da realização da análise ergonômica dos postos de trabalho e contemplando, principalmente, os aspectos relacionados ao mobiliário, às pausas durante a jornada de trabalho e às condições de conforto nos locais de trabalho” (Ministério do Trabalho, 1999, p. 12).

Na Bahia, a partir da década de 90, a L.E.R. assume importância crescente nas estatísticas relativas à ocorrência de doenças profissionais, superando em incidência enfermidades do trabalho mais frequentes, como a intoxicação por benzeno, a surdez profissional, as pneumoconioses (doenças pulmonares provocadas por poeira), as dermatoses (doenças de pele) e o câncer ocupacional. Conforme dados do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e do Centro de Estudos de Saúde do Trabalho (CESAT/Bahia), estima-se que a L.E.R. é hoje responsável por cerca de 2/3 das doenças profissionais diagnosticadas no Brasil e na Bahia (Ministério do Trabalho, op. cit.).

Certos indivíduos apresentam maior risco para desenvolver L.E.R. por serem portadores de condições sistêmicas predisponentes, tais como diabete, artrite, artrite reumática, gota, hipotireoidismo, colagenoses vasculares, tuberculoses e infecções por fungos. Ademais, o risco de desenvolver L.E.R. é maior para a mulher do que para o homem. Isso ocorre, porque as mulheres não possuem o mesmo potencial de desenvolvimento muscular dos homens. Elas têm menor número de fibras musculares e menor capacidade de armazenar e de converter glicogênio em energia útil. Seus ossos, portanto, tendem a ser mais leves e mais curtos, com áreas de junção mais reduzidas. Além disso, há outros fatores que terminam por agravar ainda mais esse quadro: o uso de anticoncepcionais; a dupla ou até tripla jornada de trabalho; e a realização de inúmeras funções repetitivas e precisas, devido à maior habilidade manual (Teixeira, op. cit.).

Um estudo realizado pelo Ministério do Trabalho/Delegacia Regional do Trabalho na Bahia, em maio de 1998, identificou 1.014 trabalhadores afastados do trabalho e recebendo benefícios previdenciários por causa da L.E.R. na Região Metropolitana de Salvador, como será visto adiante. Deste total de trabalhadores portadores de L.E.R., 80,9% eram do sexo feminino, com idade média de 38,7 anos. Entre as funções que mais provocaram L.E.R. destacaram-se, principalmente, caixas de banco, escriturários, auxiliares administrativos, caixas de supermercado, caixa de loja comercial, digitadores, atendentes de serviços, secretárias, telefonistas, operadoras industriais e auxiliares industriais de produção.

As lesões por esforços repetitivos, são afecções de origem ocupacional provocadas por atividades que exigem do trabalhador movimentos manuais repetitivos, continuados, rápidos e/ou vigorosos, durante um longo período de tempo. Decorrem também, de forma combinada ou não, da manutenção de postura inadequada. Atingem nervos, músculos, sinóvias e tendões, comprometendo, principalmente, os membros superiores e o pescoço. Há inúmeros tipos de L.E.R., quais sejam: Tenossinovites; Tendinites; Miosites; Sinovites; Neuropatias Periféricas; Lesões por Traumas Cumulativos; Epicondilites; Síndrome de Desfiladeiro Torácico; Síndrome do Túnel do Corpo; Síndrome Cérvico-Braquial.

O diagnóstico da L.E.R. é essencialmente clínico. Segundo Teixeira (op. cit.), há quatro aspectos principais de conduta para diagnosticar a doença:

- 1) Histórico Ocupacional – que aborda alguns aspectos da organização e do ambiente de trabalho como função; duração da jornada de trabalho; conteúdo da tarefa; pausas durante a jornada; ritmo do trabalho; exigência ou não de produtividade; posição de trabalho, aí incluídos mobiliário, equipamento e ferramenta; e condições ambientais de iluminação, temperatura efetiva e ruído. Ademais, é importante, também, verificar se há práticas de esportes e realização de trabalhos extras, antes e/ou depois do serviço.
- 2) Histórico da Doença – o paciente expõe os motivos que o levaram à consulta, narrando quando, onde, com que intensidade e frequência a dor se manifesta.
- 3) Exame Físico – é onde se verifica a existência ou não de alterações objetivas. O médico poderá solicitar exames complementares tais como eletroneuromiografia, diagnóstico por imagem e exames laboratoriais. Tais exames não podem ser utilizados para comprovação de diagnóstico, pois apenas afastam hipóteses de outras patologias de sintomatologia semelhante às lesões por esforços repetitivos.
- 4) Aspectos Psicológicos - é a análise do paciente nas suas relações pessoais e interpessoais no processo de saúde/trabalho.

Só fica caracterizado o quadro de L.E.R. quando o nexos causal da doença está relacionado à atividade laborativa do paciente.

Segundo Miranda (op. cit., p.72), “além da dor, os portadores de L.E.R. queixam-se de parestesias, dores irradiadas, edema, rigidez e limitação dos movimentos pela dor, com repercussões diretas sobre o trabalho. Podem ocorrer também sintomas gerais associados, como ansiedade, irritabilidade, alterações do humor e do sono, fadiga crônica, cefaléia tensional, entre outros”.

A L.E.R. é uma doença que estigmatiza o trabalhador, pois não causa uma deformidade física imediata. O processo é longo, por conta disso, é minimizada e mal entendida pela família, patrões e até por alguns médicos. Em estado avançado, a LER impede que o doente realize atividades cotidianas como escovar os dentes ou pentear os cabelos.

Seu tratamento “depende do estágio da doença e da elucidação das estruturas e áreas atingidas. O afastamento temporário do trabalho e o repouso são, em geral, essenciais para o sucesso terapêutico. Cada caso deve ser avaliada individualmente. É importante analisar o quadro clínico específico de cada paciente para indicar o tratamento, sendo que essa abordagem deve ser realizada por uma equipe multiprofissional” (Ministério do Trabalho, op. cit., p.63).

Apesar da crescente incidência e da longa duração, a L.E.R. não é uma doença incurável, se for diagnosticada e tratada precocemente. No Brasil, ela não representa apenas uma doença ocupacional, é antes de tudo, um fenômeno social, com repercussões importantes tanto na esfera social como nas relações do trabalho.

O método mais eficiente para a prevenção da L.E.R., segundo o Ministério do Trabalho (1999), é o desenvolvimento de controles técnicos para identificar os riscos ergonômicos e à adoção de medidas relativas a:

- a) tempo de exposição: introdução de pausas para descanso, redução da jornada de trabalho ou do tempo de trabalho na atividade geradora de L.E.R.;
- b) alterações no processo e organização do trabalho: modificação visando a diminuição da sobrecarga muscular gerada por gestos e esforços repetitivos, mecanizando ou automatizando processo, reduzindo o ritmo de trabalho e as exigências de tempo, diversificando as tarefas;
- c) adequação de máquinas, mobiliários, dispositivos, equipamentos e ferramentas de trabalho às características fisiológicas do trabalhador, de modo a reduzir a intensidade

dos esforços aplicados e corrigir postura desfavorável na realização de gestos e esforços repetitivos.

Nos dias que correm, muitos trabalhadores têm sido afastados do trabalho, demitidos e até aposentados por invalidez. Isso está diretamente relacionado aos tardios diagnósticos da doença. A postura de muitos profissionais de saúde também tem contribuído para perpetuação do círculo vicioso da doença, na medida em que deixam de estabelecer o nexo da lesão com o trabalho; abreviam o tempo de repouso; ou se omitem quanto à recomendação do não retorno dos trabalhadores à mesma função (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit.).

A consciência e o comportamento do indivíduo diante dos riscos da L.E.R. são importantes na prevenção da doença. Além disso, de forma particular, é preciso que se reveja a organização do trabalho (ritmo, intensidade etc.) e as questões relacionadas à ergonomia, pois esses elementos são fundamentais para evitar tal doença.

4.2.1 A Questão da Nomenclatura

“No Brasil, a denominação mais freqüente para as lesões de membros superiores por sobrecarga funcional tem sido a sigla L.E.R. (Lesões por Esforços Repetitivos), que é a tradução do termo R.S.I. (*Repetition Strain Injuries*), utilizado inicialmente na Austrália” (Ministério do Trabalho, op. cit., p. 9).

Nos Estados Unidos, e nos demais países anglo-saxônicos, utiliza-se o termo C.T.D. (*Cumulative Trauma Disorders*), traduzido para o português como L.T.C. (Lesões por Traumas Cumulativos). O termo O.O.S. (*Occupational Overuse Syndrome*) também tem sido utilizado na Austrália, equivalendo, no Brasil, a “dor nos membros superiores relacionada à sobrecarga funcional” (ibidem).

A recente norma técnica do INSS, publicada no DOU (Documento Oficial da União) de 11 de julho de 1997, adotou a terminologia D.O.R.T. (Distúrbio Orteomuscular Relacionado ao Trabalho), terminologia de uso crescente no mundo por ser considerada mais abrangente.

Na verdade, todos estes termos apresentam tanto aspectos positivos como negativos. “O termo L.E.R. é muito mais uma demonstração de um mecanismo de lesão do que um diagnóstico propriamente dito. O termo L.T.C., ao destacar a característica cumulativa da agressão, dá uma noção do processo fisiopatológico existente no tecido mas, não chega a ser um diagnóstico específico. Por sua vez, a sigla D.O.R.T. destaca o termo ‘distúrbios’ ao invés de ‘lesões’, corresponde ao que ocorre na prática, ou seja, distúrbios presentes numa fase precoce da doença (como fadiga, dolorimento, sensação de peso) e, as lesões que somente aparecem mais tardiamente” (Ministério do Trabalho, op. cit., p. 9-10).

Convém destacar, finalmente, que todos esses termos (L.E.R./L.T.C./D.R.T.) denominam apenas um diagnóstico sindrômico e não um diagnóstico específico.

4.2.2 L.E.R. No Setor Bancário

A multiplicação dos casos de L.E.R. entre os bancários está diretamente relacionada ao processo de automação ocorrido nos bancos. A implantação dos sistemas on-line no trabalho dos caixas, por exemplo, vem contribuindo decisivamente para o crescimento da L.E.R. entre os profissionais desta função, modificando e agravando os fatores determinantes do modo de organização do trabalho.

O vínculo claro entre as condições de trabalho e as relações nos bancos, que determinam questões como ritmo, gestos, posturas, movimentos, esforços, tensões, carga de trabalho, duração da jornada, vantagens/remunerações etc., vem forjando, em alguns setores, o

reconhecimento das lesões por esforços repetitivos como uma doença, essencialmente, ocupacional.

De modo geral, “as lesões provocadas pelo trabalho repetitivo decorrem basicamente da intensificação do trabalho, ou seja, do incremento da produção individual através do aumento do ritmo de trabalho, da supressão de ‘tempos mortos’ ou pausas informais e mesmo pelo prolongamento da jornada de trabalho através de horas extraordinárias. Condições ergonomicamente inadequadas de trabalho constituem habitualmente importantes substrato causal da doença” (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit., p. 69).

Neste contexto sequer são atendidas as condições mínimas de bem-estar e de saúde dos empregados. E o banco se torna no lugar propício ao desenvolvimento de inúmeros tipos de quadros patológicos. Afetados pelas Lesões por Esforços Repetitivos, os funcionários relatam como os principais motivos deste quadro: a desobediência à legislação pertinente quanto a intervalos, equipamentos com defeito, pressão pelos resultados, o mobiliários inadequado, entre outros (Xavier e Motta, 1995).

A tabela a seguir, demonstra a distribuição dos trabalhadores portadores de L.E.R., em Salvador, de acordo com o ramo econômico.

Tabela 5**Distribuição dos Trabalhadores Portadores de L.E.R., Segundo Ramo Econômico⁵,
Salvador, Bahia, 1998**

RAMO ECONÔMICO	N.º	%
1. Bancário	382	37,7
2. Supermercado	104	10,3
3. Telecomunicações	71	7,0
4. Comércio Varejista	54	5,3
5. Petroquímico	38	3,7
6. Serv. De Eletricidade	36	3,6
7. Têxtil	35	3,5
8. Serviços em Geral	33	3,3
9. Processamento de Dados	31	3,1
10. Serviços Médicos	30	3,0
11. Químico	29	2,9
12. Produção de Alimentos	21	2,1
13. Construção Civil	16	1,6
14. Metalúrgico	13	1,3
15. Limpeza Pública	12	1,2
16. Transportes	11	1,1
17. Serviços de Educação	10	1,0
18. Mecânico	10	1,0
19. Cerâmico	9	0,9
20. Saneamento Básico	9	0,9
21. Produção de Bebidas	9	0,9
22. Serviços Postais	8	0,8
23. Sindicatos	8	0,8
24. Condomínios	5	0,5
25. Gráfico	5	0,5
26. Portuário	5	0,5
27. Farmacêutico	4	0,4
28. Serviço de Manutenção	4	0,4
29. Bar/Restaurante	3	0,3
30. Cartão de Crédito	2	0,2
31. Confecção	2	0,2
32. Seguros	2	0,2
33. Embalagens	1	0,1
34. Mineração	1	0,1
35. Siderúrgico	1	0,1
TOTAL	1.014	100,0

Fonte: Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

Elaboração: Ministério do Trabalho – Delegacia Regional do Trabalho na Bahia

⁵ A classificação por Ramo Econômico é, como qualquer classificação, arbitrária. Por isso, deve ser analisada de forma cuidadosa.

As lesões por esforço repetitivo aparecem entre as CATs (Comunicações de Acidentes de Trabalho) dos bancos como a principal ocorrência, superando acidentes no local de trabalho ou de trajeto. Elas são um dos parâmetros importantes para se medir a extensão da L.E.R. Porém, além dos casos objeto das CATs, acolhidos como tal pela perícia do INSS, ocorrem na prática diferentes situações: casos em que a assistência médica e/ou o banco não reconhecem como doença profissional; casos em que o próprio trabalhador não procura assistência médica, evita o afastamento e mesmo a caracterização como doença profissional. Há, ainda, os casos encaminhados pelos bancos e rejeitados pela perícia do INSS sob alegação de ausência de nexa ou de incapacidade. Ademais, uma fração importante do trabalho bancário como a digitação e compensação, está terceirizada em muitos bancos, ou seja, é realizada através de outras empresas prestadoras de serviços. Mas, a dificuldade maior reside na demissão dos lesionados, praticada regularmente pelos bancos privados (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit.).

Os bancos privados têm enfrentado esta situação epidêmica de L.E.R. através da demissão e renovação dos operadores. Maior dificuldade encontram os bancos estatais, que não podem demitir os lesionados e, por injunções político-administrativas, não podem aumentar o número de funcionários: cada novo caso de L.E.R. representa um funcionário ativo a menos e uma sobrecarga de trabalho para os demais, criando um outro tipo de círculo vicioso da doença (ibidem).

4.2.2.1 O Caso dos Caixas de Banco

Os caixas constituem hoje a principal ocupação bancária afetada pela automação. Isso decorre, combinadamente, das características inadequadas do mobiliário e do equipamento, da organização do trabalho, da tensão a que são submetidos e do ritmo acelerado e ininterrupto imposto na maior parte do tempo.

De modo geral, os guichês dos caixas constituem uma das construções mais precárias e aberrantes do ponto de vista ergonômico: para compatibilizar a altura do caixa sentado com a do cliente em pé, o caixa trabalha sentado em cadeira elevada, que, por estabilidade, não pode ser dotada de rodinhas; a gaveta de números fica sob a bancada na frente do operador, como a cadeira é fixa, o caixa tem que manter um afastamento da bancada para poder abrir a gaveta, esta habitualmente impede o encaixe das coxas sob a bancada, raramente existe apoio adequado para os pés; a largura da bancada, em geral, é inferior a um metro. Os equipamentos e materiais de uso (carimbos, grampeadores, eventualmente leitores magnéticos de cheques etc.), ocupando a maior parte da bancada, permitem em espaço restrito para escrever e não há apoio para o antebraço; a bancada do guichê não dispõe de ajuste de altura, a maior parte dos equipamentos são altos e, para operá-los (digitar), o caixa tem que trabalhar com as mãos elevadas, cotovelos afastados do tronco, com flexão do punho e mão, sem apoio para punho, antebraço ou cotovelo, a localização fixa da tela linear, projetada para se trabalhar com o equipamento num nível mais baixo, também é um condicionamento de posturas inadequadas; vários bancos, por atribuírem ao caixa a função de “captação”, mantêm os guichês sem o vidro de proteção entre o caixa e o cliente. Para contornar o risco de acesso aos documentos e ao dinheiro pelo cliente, aumentam a profundidade da bancada, o que impõe ao caixa um esforço para receber ou entregar documentos ou cheques, obrigando-o a esticar os braços e, para os mais baixos, erguer-se da cadeira apoiando-se no balcão para alcançar a mão do cliente (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit.).

Além da digitação, o caixa realiza diversas operações com empenho bimanual: conta cédulas, escreve, destaca partes de documentos, grampeia e retira grampos, carimba, coloca e retira carbono em documentos, separa e guarda documentos, procede a autenticação mecânica etc., de forma que está continuamente trabalhando com as mãos. O trabalho do caixa se faz sob forte tensão, principalmente na primeira quinzena do mês e nos dias de pagamentos e recebimentos. Primeiramente, pela carga cognitiva exigida pela atividade, necessita de elevado grau de atenção nas diferentes operações que realiza: documentos que entrega e que retém, valores que recebe ou paga, dados que digita, registra e anotações etc.

Seu trabalho requer, também, memorização de grande número de rotinas das operações (ibidem).

A atividade do caixa requer, ainda, cálculos operacionais mentais para tomada de microdecisões. À solicitação mental soma-se a tensão decorrente da responsabilidade do trabalho (conseqüência da possibilidade de erros) e dos riscos de segurança (assaltos), da pressão psicológica das filas e das exigências de tempo para fechamento do caixa.

O trabalho do caixa no guichê é ininterrupto; os bancos procuram, ainda, eliminar tempos ociosos, deslocando o caixa, do guichê para a retaguarda, suprimindo pequenas pausas informais importantes para o descanso muscular de membros superiores, para a movimentação dos membros inferiores e relaxamento da musculatura posterior do tronco. Acentua-se, assim, a sobrecarga muscular estática (que afeta coluna vertebral e ombros).

As agências operam com um número habitualmente insuficiente de caixas, cuja expressão são as filas que se formam, muitas vezes saindo mesmo das agências para a rua. Os bancos procuram fazer coincidir o horário de trabalho dos caixas com o horário de expediente bancário, de forma que estes passam quase toda a jornada trabalhando no guichê. Os bancos dimensionam o número de caixas das agências com base nos períodos de menor movimento, fazendo com que, nos dias de pico, o mesmo contingente de caixas tenha que absorver o excesso de trabalho.

A tabela 6, demonstra a distribuição dos trabalhadores portadores de L.E.R., em Salvador, no ano de 1998, segundo função. De acordo com esses dados, a função de caixa de banco é a que mais tem sofrido com a exigência de concentração dos grupamentos musculares-tendinosos, gerando as lesões por esforços repetitivos.

Tabela 6**Distribuição dos Trabalhadores Portadores de LER, Segundo Função, Salvador, Bahia, 1998**

Função	N.º	%
1. Caixa de Banco	203	20,0
2. Escriturário	145	14,3
3. Aux. Administrativo	102	10,1
4. Caixa de Supermercado	87	8,6
5. Digitador	82	8,1
6. Atendente	44	4,3
7. Operador Industrial	39	3,8
8. Telefonista	34	3,4
9. Aux. de Produção	32	3,2
10. Secretária	31	3,1
11. Caixa de Loja	18	1,8
12. Supervisor	17	1,7
13. Control. de Qualidade	10	1,0
14. Contador	10	1,0
15. Gerente	9	0,9
16. Recepcionista	9	0,9
17. Analista de Sistemas	9	0,9
18. Aux. de Enfermagem	8	0,8
19. Tecelã	8	0,8
20. Agente de varrição	7	0,7
21. Cozinheira	7	0,7
22. Aux. Financeiro	7	0,7
23. Mecânico Industrial	7	0,7
24. Servente	6	0,6
25. Ajudante de Depósito	4	0,4
26. Vendedor	4	0,4
27. Repositor	4	0,4
28. Carregador	4	0,4
29. Op. Telemarketing	4	0,4
30. Liçadeira	4	0,4
31. Arrumador	3	0,3
32. Eletricista	3	0,3
33. Encanador	3	0,3
34. Motorista	3	0,3
35. Outras	47	4,6
Total	1.014	100

Fonte: Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

Elaboração: Ministério do Trabalho – Delegacia Regional do Trabalho na Bahia

As ações voltadas para a prevenção da L.E.R. têm-se limitado às condições periféricas do trabalho, ou seja, adequação do mobiliário, introdução de pausas, limitação do tempo de trabalho na atividade, limitação do ritmo de trabalho (número de toques para os digitadores). Os resultados são limitados e, de uma forma geral, insuficientes para a prevenção da L.E.R. (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit.).

Tomando-se o trabalho dos caixas como exemplo, poder-se-ia equacionar a prevenção, a exemplo do que foi feito na digitação, estabelecendo-se pausas de descanso. Mas, tais pausas só tem sentido na medida em que se aumenta proporcionalmente o número de caixas. Assim, para introdução de intervalos de descanso de 10 minutos para cada 50 trabalhadores, é necessário aumentar em 20% o número de caixas, caso contrário eles terão que trabalhar mais aceleradamente nos 50 minutos (ibidem).

Por outro lado, poder-se-ia também limitar o tempo de trabalho nos guichês (a três horas, por exemplo), executando outras atividades de retaguarda na outra metade da jornada. O que também requer aumento do efetivo. O número de autenticações por caixa constitui um parâmetro habitual usado pelas gerências operacionais para quantificação da atividade do caixa. Embora as autenticações possam corresponder a operações de complexidade e duração muito diversas, a distribuição aleatória dos casos compensa a diversidade. Poder-se-ia estudar também a limitação da atividade do caixa em termo de autenticação por hora de trabalho (ibidem).

É também possível e desejável estabelecer-se condições ergonômicas mínimas que deveriam ser obedecidas na concepção do guichê do caixa. Uma intervenção deste tipo, na periferia das condições de trabalho do caixa contribuirá certamente para reduzir a ocorrência de L.E.R. nesse segmento funcional dos bancos. Contudo, não constitui a única nem a melhor alternativa de intervenção (ibidem).

É possível atuar, também, intervindo no núcleo do processo de trabalho, ou seja, na organização do trabalho, na definição das características dos equipamentos e dos sistemas operacionais, de forma a reduzir a sobrecarga dos operadores, levando-se em conta as

inadequações já apontadas na atividade do caixa e com base no estudo ergonômico da mesma. Tal empreendimento, é óbvio, só pode ser efetivado através do concurso direto dos setores técnicos competentes das áreas de informática, contabilidade, organização e métodos, engenharia da produção e dos próprios operadores do sistema. É provável que este tipo de solução não exija alterações significativas do número de caixas e certamente contribuirá para a melhoria da qualidade e eficiência do trabalho destes profissionais (A Saúde no Trabalho Bancário, op. cit.).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O setor financeiro brasileiro é um dos mais favorecidos pelas novas tecnologias de informação e pelas novas formas de organização do trabalho. Para o banco e seus clientes inúmeras são as vantagens desta realidade, como redução de custos; aumento de competitividade; elevação da comodidade dos clientes, permitindo-lhes uma administração mais eficiente de suas transações bancárias etc. Mas, para os trabalhadores, isso significa enorme impacto na distribuição do trabalho, nas relações de poder, no emprego, na saúde e nas condições de trabalho do bancário.

O trabalho bancário é marcado por tarefas monótonas, repetitivas, que não veiculam significado humano; por chefias autoritárias; pressão dos clientes; sistema de vigilância e controle do processo de trabalho intensivo e sofisticado; seqüenciação e rotinização do processo de trabalho; redundância na conferência de valores e papéis; desrespeito à jornada de trabalho com a indiscriminação de horas extras etc.

Pelo exposto acima, e ao longo desse trabalho monográfico, pode-se afirmar, que as novas tecnologias e os novos métodos de gestão introduzidos, no setor bancário, têm sido decisivos para o processo de precarização das relações de trabalho no setor.

Por outro lado, as alterações na organização do trabalho, embora sentidas no cotidiano dos trabalhadores, nem sempre, são percebidas pelos sindicatos, dada a premissa da luta pelos salários e garantia de empregos.

Zeloso dos seus interesses, o capital tem interposto obstáculos de toda espécie não só ao reconhecimento dos agravos à saúde no trabalho, como à toda iniciativa para resolver ou amenizar tais agravos.

Sabe-se, ainda, que o sofrimento gerado pelo trabalho não é particularidade de um grupo de trabalhadores, nem de um ramo de produção, muito menos de um “pedaço” circunscrito da

história. Dessa forma, discutir o trabalho e a saúde, é discutir como a espécie humana está no mundo.

Independentemente de serem garimpeiros, camponeses, bancários, médicos, professores ou metalúrgicos, estes trabalhadores assemelham-se no modo de inserção na produção, cuja lógica é o lucro e a acumulação.

É notório, portanto, que a adoção de uma política efetiva de saúde do trabalho é inadiável, haja visto a degradação das condições de trabalho refletidas na saúde dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABBUD, Lia Regina. Trabalho X Saúde Ameaça do desemprego e pressão por rendimentos nas empresas elevam casos de distúrbios emocionais. *Folha de São Paulo*, São Paulo, c.6, p.3, 30 jul. 1998.
- ABBUD, Lia Regina Cátia. Doenças Aumentam 161% em 5 anos. *Folha de São Paulo*, São Paulo, c. 6, p.10, 04 abr. 1999.
- ACCORSI, André. Automação Bancária e seus Impactos: o caso brasileiro. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 27, n. 4, p. 39-46, out.1992.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 3ª. ed. São Paulo: Cortez, 1995. 155p.
- A SAÚDE no trabalho bancário. São Paulo: Instituto Nacional de Saúde no Trabalho/Confederação Nacional dos Bancários, 1993. 123p.
- BLASS, Leila M. S. Automação Bancária práticas e representações. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo, Fundação SEADE, v. 7, n. 4, p. 81-89, out. 1993.
- BULHÕES, Myriam Silva de. Duas Décadas de Crescimento e Modernização. *Conjuntura Econômica*. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, v. 47, n.6, p. 39-48, jun. 1993.
- CAMPANHA de prevenção à L.E.R. *Alerta Aí*. Salvador, Comissão Intersindical de LER, 1998. 24p.
- CAMPANHA nacional contra as demissões e por melhores condições de trabalho. [S.l.]. Bancários/CNB/CUT, 1998. 24p.

- CARDOSO, Ismar. Acidentes de trabalho custam US\$ 5,8 bilhões. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 21 set. 1998.
- CHATEERJEE, Manini. Avanço Tecnológico e a Nova Classe Trabalhadora. *Debate Sindical*, [S.l.], [S.n.], n. 11, p. 20-24, out. 1997.
- COUTINHO, Luciano. A Terceira Revolução Industrial e Tecnológica: As Grandes Tendências de Mudanças. *Economia e Sociedade*, [S.l.], p. 69-87, [199?].
- DEL CARO. Luciana. Bancos tem Baixa Produtividade. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 22 abr. 1998.
- DEL CARO. Luciana. Bancos Prevêem Investir R\$ 2 bi em Automação. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 22 abr. 1998b.
- DIEESE. Terceirização e Reestruturação Produtiva no Setor Bancário no Brasil. *Linha Bancários*, São Paulo, n.2, jul.1994.
- DIEESE. Subseção Bancários Belo Horizonte. Mercado de Trabalho e Emprego. Bancário no Brasil - 1989 a 1994. *Linha Bancários*, Belo Horizonte, ago. 1994b.
- DIEESE. Subseção CNB/CUT. Os Impactos das Fusões e Incorporações de Bancos sobre o Trabalho Bancário. *Linha Bancários*, maio, 1996.
- DIEESE. Subseção SESE/SEEB. Evolução do Emprego Bancário na Cidade de São Paulo - 1991 a 1995. *Linha Bancários*, São Paulo, jul. 1996b.
- DIEESE. Subseção SESE/SEEB. Evolução do Perfil da Ocupação nos Bancos na Cidade de São Paulo - 1986 a 1995. *Linha Bancários*, São Paulo, jul. 1996c.

- DIEESE. Subseção SESE/SEEB. Mudanças no Perfil da Categoria Bancária: Ocupação, Gênero, Escolaridade e Faixa Etária - 1986 a 1994. *Linha Bancários*, São Paulo, set. 1997.
- DIEESE. Desemprego e Reestruturação dos Bancos após o Plano Real. São Paulo/ Curitiba, jul. 1997b. mimeo.
- DIEESE. A Globalização da Economia e a Informatização do Sistema Financeiro. Boletim DIEESE, n. 198, set. 1997c.
- DIEESE. Evolução Recente do Emprego Bancário no Brasil. *Linha Bancários*, Belo Horizonte, jul. 1998.
- DIEESE. A Jornada de Trabalho nos Bancos. *Linha Bancários*, São Paulo, ago. 1998b.
- DRUCK, Graça. *Globalização, Reestruturação Produtiva e Movimento Sindical*. São Paulo, p.1-24,1997.
- DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. A degradação do trabalho e os riscos industriais no contexto da globalização, reestruturação produtiva e das políticas liberais. In: FRANCO, Tânia (org.). *Trabalho, Riscos Industriais e Meio Ambiente: Rumo ao desenvolvimento sustentável?*. Salvador: EDUFBA, p.15-32, 1997.
- DRUCK, Graça; SILVA, Jair Batista. *Entrevista no Sindicato dos Bancários*, Salvador, [199?], Entrevista a Álvaro Gomes.
- FILGUEIRAS, Luiz A. M. *Reestruturação Produtiva e Políticas de Estabilização: Impactos sobre o Trabalho Bancário na Bahia (1985/1996)*. Salvador, p. 1-13, 1997. mimeo.

- FILGUEIRAS, Luiz A. M. A Destruição do Mundo do Trabalho e o “Mal-Estar” Desse fim de século. *Caderno do CEAS*, Salvador, n. 171, p. 9-29, set./out., 1997b.
- FRISCHTAK, Cláudio. Automação Bancária e Mudanças na Produtividade: a experiência brasileira. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, IPEA, v.22, n.2, p. 197-240, ago. 1992.
- GENNARI, Emílio. A Educação nos Tempos da Chamada “Qualidade Total”. *Debate Sindical*, [S.l.], [S.n.], n. 11, p. 29-33, out. 1997.
- GOMES, Álvaro. *A Saúde do Trabalhador na Bahia*. Salvador, [S.n.], maio, 1998.
- JINKINGS, Nise. Impactos da Automação no Trabalho Bancário. *Debate Sindical*, [S.l.], [S.n.], n. 09, p. 17-22, jan. 1996.
- LACERDA, Antônio Correia de. *O Impacto da Globalização na Economia Brasileira*. São Paulo: Contexto, 1998, 155p.
- MADEIRA, Augusto. A Contratação Temporária e a Ofensiva Neoliberal. *Debate Sindical*, [S.l.], [S.n.], n. 10, p. 15-20, 1996.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO, Delegacia Regional do Trabalho na Bahia. Lesões por Esforços Repetitivos uma Proposta de Ação Preventiva, Salvador: mimeo, janeiro, 1999. 91p. mimeo.
- MIRANDA, Carlos Roberto. *Introdução à Saúde no Trabalho*. São Paulo: Editora Atheneu, 1998. 109p.

- OLIVEIRA, Maria Helena B. de; TAMBELLINI, Anamaria Testa. A Saúde do Trabalho na Constituição de 1998. In: V Encontro Nacional de Estudos do Trabalho. *Anais...* [S.l.]: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1996.

- PEREIRA, Geordy Souza. OS Efeitos do Processo de Produção Flexível. *Debate Sindical*, [S.l.], [S.n.], n. 11, p. 25-28, 1997.

- REINHOLD, Stephanes. Um novo seguro do acidente de trabalho. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 02 out. 1997.

- SALGUEIRO, Sônia. Medicina de grupo investe em Saúde preventiva, *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 27 set. 1998.

- SANTANA, Cátia. LER representa 60% das doenças ocupacionais, *Tribuna da Bahia*, Salvador, 26 e 27 set. 1998.

- SANTOS, Cleide Magali dos et alii. Automação Bancária e Reorganização do Trabalho: um estudo de caso num banco baiano. In: CASTRO, N. (org.) *Relações de Trabalho e Práticas Sindicais na Bahia*, Salvador, UFBA/FFCH/Mestrado de Sociologia/Centro Editorial e Didático, p. 155-227, 1995.

- SANTOS, Everaldo L. M.A Ergonomia como Instrumento de Transformação das Condições de Trabalho. Salvador: 1998. 64p. mimeo.

- SENA, Virginia Maria Veiga. *Saúde do Trabalhador Têxtil e a Presença do Trabalho Infantil*. Salvador: Procuradoria Regional do Trabalho, 1998. mimeo.

- SOUZA, Laumar Neves. *Reestruturação Produtiva no Setor Bancário: A Terceirização e seus Impactos sobre o Trabalho Bancário*. Salvador, 1997. 95p. (Trabalho de conclusão de curso) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal da Bahia.

- TEIXEIRA, Mayra. LER. *Abordagem Social da Modernização*. Salvador, [S.n.], 1997.
- TROSTER, Roberto Luís. Regulamentação Bancária no Brasil. *Economia e Empresa*, São Paulo, Instituto Mackenzie, v. 3, n.1, p. 4-19, jan. 1996.
- VALLE, Paulo Roberto Arantes do. Automação nas Agências Bancárias em Cidades de Porte Médio: o caso de Juiz de Fora. In: IV Encontro Nacional de Estudos do Trabalho. *Anais...* Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1997.
- XAVIER, Enral Pereira; MOTTA, Paulo César Delayti. Conteúdo autoritário das Políticas de Pessoal dos Bancos Estatais e seu impacto na saúde dos bancários. In: Encontro Nacional de Estudos do Trabalho. *Anais ...* [S.l.]: Revista Brasileira de Administração Contemporânea, vol. I, n. 09, p. 352-369, set. 1995.

ANEXOS

Tabela 1

Estoque Estimado de Empregos no Setor Financeiro Brasileiro (*)
(médias anuais)
Bancos Múltiplos, Comerciais, de Investimento, Caixas Econômicas etc. ...
1989-1997

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
RS	54.131	52.463	50.571	49.627	48.684	47.461	43.464	38.498	34.617
SC	24.183	23.353	20.944	19.749	19.540	19.304	17.835	16.026	14.661
PR	73.634	73.459	69.805	67.618	66.866	66.050	63.037	58.596	55.168
Região Sul	151.948	149.275	141.320	136.993	135.089	132.814	124.335	113.121	104.447
SP	296.829	282.120	254.770	239.305	233.340	225.444	206.242	185.818	172.999
MG	62.005	62.280	57.092	56.228	56.152	53.760	48.505	43.001	38.579
RJ	101.908	96.887	87.069	82.695	78.891	74.892	67.820	56.503	47.783
ES	11.273	11.935	11.348	10.930	10.819	10.666	9.911	8.869	7.851
Região Sudeste	472.015	453.222	410.279	389.157	379.202	364.762	332.478	294.191	267.212
BA	31.214	31.270	28.736	27.450	27.538	26.634	23.872	21.100	19.675
SE	4.776	4.820	4.589	4.525	4.508	4.439	3.921	3.210	2.760
AL	5.544	5.302	4.837	4.584	4.484	4.221	3.779	3.365	2.652
PE	23.276	22.811	20.679	18.586	17.910	17.194	15.484	12.100	10.225
PB	6.472	6.297	5.722	5.002	4.593	4.543	4.239	3.700	3.326
RN	5.356	5.157	4.737	4.470	4.345	4.240	3.777	3.206	2.960
CE	13.297	13.085	11.854	11.302	11.763	11.367	10.225	9.333	8.045
PI	3.905	3.845	3.485	3.216	3.167	3.040	2.714	2.330	2.145
MA	6.956	6.976	6.368	5.961	5.976	5.931	5.514	4.879	4.026
Região Nordeste	100.797	99.563	91.006	85.096	84.282	81.609	73.525	63.223	55.813
PA	10.471	10.033	8.927	8.283	8.139	7.924	7.255	6.246	5.698
AP	510	453	371	351	345	337	303	270	233
AM	5.273	5.363	4.871	4.421	4.279	4.170	3.709	3.286	3.053
RR	652	613	542	521	518	527	504	478	419
AC	1.665	1.601	1.409	1.352	1.362	1.312	1.230	1.019	894
RD	4.008	3.599	2.855	2.644	2.627	2.563	2.286	2.001	1.875
Região Norte	22.579	21.662	18.974	17.573	17.270	16.833	15.287	13.299	12.171
MT	10.841	10.613	9.605	8.976	9.051	9.123	8.428	7.745	7.174
MS	7.821	7.446	6.304	5.624	5.350	5.137	4.523	3.796	3.286
GO	15.955	16.248	15.035	14.194	13.996	13.916	13.478	12.426	10.615
TO	2.024	1.861	1.486	1.223	1.187	1.186	1.166	1.081	987
DF	18.473	18.683	18.168	18.424	18.822	18.156	16.703	15.432	14.440
Região Centro-Oeste	55.114	54.851	50.598	48.441	48.406	47.518	44.298	40.480	36.502
Brasil	802.451	778.573	712.178	677.260	664.249	643.536	589.922	524.313	476.144

fonte: MTb-CAGED (Lei4923/65)

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

(*) - Os valores são estimativas. A base de cálculo é o estoque em 31/12 da RAIS 1995.

Anexo 2

Simulação do Número de Postos de Trabalhos em Bancos Potencialmente Gerados pela Eliminação da Prática de Horas Extras.

Na realização desses cálculos, adotou-se os seguintes critérios:

- a) Salário médio da categoria bancária em 1996, R\$ 1.609,94. ⁶
- b) Número médio mensal de bancários em 1996, 524.313. ⁷

⁶ Conforme *Balanco Social dos Bancos / 1996*, publicados pela FEBRABAN (1998).

⁷ Conforme MTB – CAGED (Lei nº 4.923/65).

c) Salário médio por hora, R\$ 8,94 considerando uma jornada de 180 horas/mês.

d) Número de horas extras extraídos da Tabela 3. Considerou-se o ponto-médio do intervalo, por exemplo, entre 10 e 20 horas, adotou-se 15 horas extras.

Tabela 2
Cálculo do Número de Empregos que Poderiam ser Criados em 1996

Média de Horas Extras	Proporção da Categoria	Número de Bancários	Número de Horas Extras por Ano	Custo das Horas Extras por Ano (em R\$)	Equivalente em número de postos de trabalho
Até 10 horas	18%	94.376	11.325.161	151.940.244,82	7.865
10 a 20 horas	10%	52.431	9.437.634	126.616.870,68	6.554
20 a 50 horas	19%	99.619	41.840.177	561.334.793,36	29.056
50 h ou mais	6%	31.459	18.875.268	253.233.741,37	13.108
Total		277.885	81.478.240	1.093.125.650,23	56.583

Fonte: Instituto Datafolha (1996) e Balanço Social do Bancos (1996) e MTb - CAGED (Lei 4.923/65).

Elaboração: DIEESE

Quadro 1

Principais Fontes de Tensão e Cansaço na Organização Bancária

- * Prolongamento da jornada de trabalho;
- * Insuficiência do número e duração de pausas durante o trabalho;
- * Ritmo intensivo de trabalho;
- * Pressão exercida pelas exigências de produção;
- * Aumento do volume de trabalho e insuficiência de funcionários;
- * Acúmulo de funções;
- * Processo de avaliação sofrido pelo bancário;
- * Relações humanas no trabalho;
- * Formas de controle exercidas sobre o bancário;
- * Pressão exercida pelos prazos e horários existentes para determinadas tarefas;
- * Pressão exercida pelos clientes;
- * Grande carga de responsabilidade;
- * Natureza e conteúdo das tarefas;
- * Indefinição nas atribuições de funções;
- * Riscos de assalto;
- * Rotatividade de funcionários;
- * Limitação de perspectivas de carreira

Fonte: Quadro elaborado por M.C. Ferreira a partir dos dados de "Trabalho e Saúde Mental do Bancário", DIESAT, 1985.