

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
FACULDADE DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA

MATHEUS BUTTLER DE OLIVEIRA

TERRITÓRIOS DA DEGRADAÇÃO SISTÊMICA DO TRABALHO: A
MULTIESCALARIDADE DO ADOECIMENTO E FRAGILIDADE SINDICAL DOS
BANCÁRIOS DE PRESIDENTE PRUDENTE - SP

Presidente Prudente

2021

MATHEUS BUTTLER DE OLIVEIRA

TERRITÓRIOS DA DEGRADAÇÃO SISTÊMICA DO TRABALHO: A
MULTIESCALARIDADE DO ADOECIMENTO E FRAGILIDADE SINDICAL DOS
BANCÁRIOS DE PRESIDENTE PRUDENTE - SP

Monografia apresentada ao Curso de
Graduação em Geografia da Faculdade de
Ciências e Tecnologia/UNESP/
Presidente Prudente – SP, para a obtenção
do título de Bacharel em Geografia.

Orientador: Antonio Thomaz Junior

PRESIDENTE PRUDENTE

2021

FICHA CATALOGRÁFICA

O48t	<p>Oliveira, Matheus Buttler de</p> <p>Territórios da degradação sistêmica do trabalho : A multiescalaridade do adoecimento e fragilidade sindical dos bancários de Presidente Prudente - SP / Matheus Buttler de Oliveira. -- Presidente Prudente, 2022</p> <p>194 p.</p> <p>Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Geografia) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências e Tecnologia, Presidente Prudente</p> <p>Orientador: Antonio Thomaz Junior</p> <p>1. Trabalho. 2. Adoecimento Laboral. 3. Sindicalismo bancário. I. Título.</p>
------	--

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências e Tecnologia, Presidente Prudente. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

CERTIFICADO DE APROVAÇÃO

AGRADECIMENTOS

É difícil resumir toda a experiência dos últimos anos em poucos parágrafos, foram diversas narrativas que não poderia apontá-las por completo sem deixar de esquecer uma ou outra. No entanto, farei um breve esforço resgatar as contribuições mais importantes que permitiram a concretização da minha formação e a realização deste trabalho.

Não poderia deixar de começar pela família que mesmo longe deram todo apoio necessário para trilhar esse caminho. Meu pai, que sempre buscou uma forma de me ajudar a crescer; minha mãe, que construiu a base sem a qual nunca teria conseguido; e minhas irmãs, que sempre me auxiliaram a superar os desafios.

Aos colegas e amigos dos grupos BIOGEOS, CEGeT e CEMOSI, que muito me ensinaram, dos princípios da pesquisa científica a arte de preparar o melhor café com a pior cafeteira de Presidente Prudente. O companheirismo e amizade dos colegas, Ed, Fachin, Leandro, Carol, Matheus, Pat, Jota de certa forma também estão presentes nesse trabalho. Estendo meus agradecimentos ao Filipe, amigo que me guiou na elaboração do projeto de pesquisa, me orientou em diversos momentos e teve uma surpreendente paciência ao me ensinar a importância da metodologia científica.

Também, não seria possível a construção desse trabalho sem os professores Raul e Thomaz, que me ensinaram cada um a seu modo o rigor científico da Geografia e a importância do desenvolvimento de um pensamento crítico que se estenda para além dos ambientes acadêmicos e a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, pela bolsa de iniciação científica (Processo: 2019/15983-6), que de muitos outros resultados também descende esse trabalho.

Em uma outra cidade, teria sido difícil enfrentar todos os desafios sem o apoio e distração constante dos amigos. Destaco o melhor grupo para trabalhos, Bruna Correia e Laércio; os amigos do grande Condado, Lucca, Fernando, Paulo, João e Marcelo; e por fim, agradeço também a Bia Carmo, Rhaabe, Bruno (Brunão), Eduardo (Bolseiro) e Daniel (Buba) pelo companheirismo, aprendizado constante, conversas sobre as aleatoriedades da vida e grande amizade.

RESUMO

A nova dinâmica capitalista, regida por políticas neoliberais voltadas ao mercado financeiro e a ciranda especulativa é acompanhada por um processo histórico-geográfico de flexibilização e precarização das relações de trabalho. Nesse contexto, vemos que, os Bancos, se encontram no epicentro do capitalismo mundial, sendo assim os trabalhadores bancários estão submetidos a elevada carga de trabalho, estresse, competitividade, insegurança, medo, gestão por resultados, obrigatoriedade do cumprimento de metas, assédios, resultando no adoecimento físico e mental desses trabalhadores. Assim, neste trabalho de pesquisa, nos propomos a investigar os desdobramentos dos Ambientes Reestruturados, com as atenções para os processos de adoecimento e descarte dos trabalhadores, enquanto resultado das imposições ocupacionais nos novos Territórios da Degradação Sistêmica do Trabalho. Também abordaremos as contradições e possibilidades que permeiam a atuação sindical frente as reestruturações produtivas, tendo como perspectiva a atuação multiescalar dos Sindicatos dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região. Por fim, discutiremos como as resistências coletivas ao metabolismo do capital podem ser entendidas enquanto forma de Promoção da Saúde do Trabalhador, fugindo das inversões que confundem Saúde com prevenção de acidentes e assistencialismo. Para tais fins, partimos da articulação entre os procedimentos quantitativos e qualitativos, resgatando através da análise bibliográfica e dos dados secundários as tendências da precarização, sendo então analisadas nas falas dos sujeitos, a partir de entrevistas com o Presidente do Sindicato dos Bancários e com os trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalho; Adoecimento Laboral; Sindicalismo Bancário.

RESUMEN

La nueva dinámica capitalista, regida por políticas neoliberales dirigidas al mercado financiero y la *ciranda* especulativa, viene acompañada de un proceso histórico-geográfico de flexibilización y precariedad de las relaciones laborales. En este contexto, vemos que los Bancos se encuentran en el epicentro del capitalismo mundial, siendo así los trabajadores bancarios se ven sometidos a una alta carga de trabajo, estrés, competitividad, inseguridad, miedo, gestión por resultados, cumplimiento obligatorio de metas, acoso, trayendo como consecuencia daños físicos y psíquicos. enfermedad de estos trabajadores. Así, en este trabajo de investigación, nos proponemos investigar las ramificaciones de los Ambientes Reestructurados, con atención a los procesos de enfermedad y disposición de los trabajadores, como consecuencia de las imposiciones ocupacionales en los nuevos Territorios de Degradación Sistémica del Trabajo. También abordaremos las contradicciones y posibilidades que permean la acción sindical frente a la reestructuración productiva, teniendo como perspectiva la acción multiescalar de los Sindicatos Bancarios y Financieros de Presidente Prudente y Región. Finalmente, discutiremos cómo la resistencia colectiva al metabolismo del capital puede ser entendida como una forma de Promoción de la Salud de los Trabajadores, evitando las inversiones que confunden Salud con prevención y asistencia de accidentes. Para tales efectos, partimos de la articulación entre procedimientos cuantitativos y cualitativos, rescatando a través del análisis bibliográfico y de datos secundarios las tendencias de precariedad, siendo luego analizadas en el discurso de los sujetos, a partir de entrevistas con el Presidente del Sindicato de Trabajadores Bancarios y con el trabajadores.

Palabras llave: Trabajo; enfermedad profesional; Unionismo Bancario.

ABSTRACT

The new capitalist dynamics, governed by neoliberal policies aimed at the financial market and the speculative *ciranda*, is accompanied by a historical-geographical process of flexibilization and precariousness of labour relations. In this context, we see that Banks are at the epicentre of world capitalism, so bank workers are subjected to a high workload, stress, competitiveness, insecurity, fear, management by results, mandatory compliance with goals, harassment, resulting in physical and mental illness of these workers. Thus, in this research, we propose to investigate the unfolding of the Restructured Environments, with attention to the process of illness and workers disposal, as a result of occupational impositions in the new Territories of Systemic Degradation of Work. We will also address the contradictions and possibilities that permeate union action in the face of productive restructuring, having as a perspective the multi-scale action of the Banking and Finance Union of Presidente Prudente and Region. Lastly, we will discuss how the collective resistance to the metabolism of capital can be understood as a form of Promotion of Workers' Health, avoiding the inversions that confuse Health with accident prevention and assistance. For such purposes, we start from the articulation between quantitative and qualitative procedures, rescuing through bibliographic analysis and secondary data the trends of precariousness, being then analysed in the subjects' speeches, from interviews with the President of the Bank Workers' Union and with the workers.

Keywords: Labour; Occupational Illness; Banking Unionism.

LISTA DE SIGLAS

AEAT - Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho	FSG - Federação Sindical Global
BCB - Banco Central do Brasil	GM - General Motors
BIOGEOS - Laboratório de Biogeografia e Geografia da Saúde	IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
BRICS - Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul	ILO - International Labour Organization
CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados	INSS - Instituto Nacional do Seguro Social
CBTD - Central do Brasil Democrática de Trabalhadores	INTERSINDICAL - Instrumento de Luta e Organização da Classe Trabalhadora
CCQ - Círculo de controle de qualidade	LER - Lesão por Esforço Repetitivo
CEGeT - Centro de Estudos em Geografia do Trabalho	MP - Medida Provisória
CEREST - Centro de Referência em Saúde do Trabalhador	MPT - Ministério Público do Trabalho
CESP - Central das Entidades de Servidores Públicos	NCST - Nova Central Sindical dos Trabalhadores
CETAS - Centro de Estudo em Trabalho, Ambiente e Saúde	OIT - Organização Internacional do Trabalho
CGTB - Central Geral dos Trabalhadores do Brasil	OMS - Organização Mundial da Saúde
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho	PDV - Programa de Demissão Voluntária
CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas	PIB - Produto Interno Bruto
CNES - Cadastro Nacional de Entidades Sindicais	PL - Projeto de Lei
CONLUTAS - Central Sindical e Popular Conlutas	PLR - Participação nos Lucros e Resultados

CONTEC - Confederação Nacional dos Trabalhadores de Crédito	PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
CONTRAF - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro	PR - Participação nos Resultados
COVID-19 - Coronavirus Disease 2019	PSLT - Promoção da Saúde no Local de Trabalho
CPDOC - Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil	PT - Partido dos Trabalhadores
CSB - Central dos Sindicatos Brasileiros	PUBLICA - Central do Servidor
CSI - Confederação Sindical Internacional	RAIS - Relação Anual de Informações Sociais
CTB - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil	RENAST - Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador
CUT - Central Única dos Trabalhadores	SINAN - Sistema de Informação de Agravos de Notificação
DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas Socioeconômicas	SOLVE (integração da promoção da saúde nas políticas de segurança e saúde no trabalho)
Dort - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho	SST - segurança e saúde no trabalho
EPIs - Equipamento de Proteção Individual	SUS - Sistema Único de Saúde
ETH - Instituto Federal Suíço de Pesquisa Tecnológica	TDST - Território da Degradação Sistêmica do Trabalho
FEBRABAN - Federação Brasileira de Bancos	TIC - Tecnologia da Informação e Comunicação
FEEB-SP/MS (Federação dos Bancários de São Paulo e Mato Grosso do Sul)	EU - União Européia
FENABAN - Federação Nacional dos Bancos	UGT - União Geral de Trabalhadores
FETEC - Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito	UNI - Union Network Internacional

FHC - Fernando Henrique Cardoso

UST - União Sindical dos Trabalhadores

FMI - Fundo Monetário Internacional

WHO - World Health Organization

FS - Força Sindical

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Quantidade de trabalhadores bancários por município da base territorial do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Pres. Prudente e Região (2021)	12
GRÁFICO 2 – Quantidade de bancários e trabalhadores do setor financeiro (2006 - 2020)	29
GRÁFICO 3 – Proporção da quantidade de bancários por tempo de carreira (2006 – 2020)	31
GRÁFICO 4 – Quantidade de bancários(as), por sexo e por renda (2006 – 2019).....	32
GRÁFICO 5 – Proporção de bancários com baixa escolaridade (analfabetos, com ensino fundamental incompleto, completo e ensino médio completo e incompleto) por sexo (2006 – 2020)	33
GRÁFICO 6 – Proporção de bancários com alta escolaridade (ensino superior incompleto, completo, mestrado e doutorado) por sexo (2006 – 2020).....	33
GRÁFICO 7 - Quantidade de Agências no Brasil (2011 - 2020).....	34
GRÁFICO 8 - Relação entre Municípios com e sem Agências Bancárias (2012 - 2020)	36
GRÁFICO 9 - Proporção de adultos (15 ou mais anos) com uma conta num banco ou em outra instituição financeira ou com um serviço móvel de dinheiro.....	37
GRÁFICO 10 - Evolução dos Canais de Transferência Bancária (2011 - 2020).....	38
GRÁFICO 11 - Dispêndios em tecnologia dos Bancos (2011 – 2020).....	39
GRÁFICO 12 - Lucro líquido dos 5 maiores bancos brasileiros, em R\$ bilhões (2010 – 2020).....	40
GRÁFICO 13 - Proporção de respondentes que receberam dos bancos em que trabalham equipamentos ou melhoria de estrutura na residência para a realização de <i>homeoffice</i> , por item recebido	44
GRÁFICO 14 -Número de horas trabalhadas por dia em regime de <i>homeoffice</i> em comparação ao trabalho presencial.....	45
GRÁFICO 15 - Distribuição dos bancários segundo realização de horas e banco de horas	45
GRÁFICO 16 - Número de Greves por ano (1958 - 1963).....	57
GRÁFICO 17 - Número de Greves de (1983 – 2020).....	60

GRÁFICO 18 – Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade associadas a sindicato (2012 – 2019)	67
GRÁFICO 19 - Origem das empresas atingidas pelos Sindicatos Globais.....	76
GRÁFICO 20 - Proporção do total de mortes, por fator de risco ocupacional, em 2016	83
GRÁFICO 21 - Número de Notificações de Acidente de Trabalho (2002 - 2020).....	85
GRÁFICO 22 - Acidentes de Trabalho, por ano e sexo (1999 – 2020)	86
GRÁFICO 23 - Estimativa de Subnotificação para as Notificações de Acidente de Trabalho (2006 - 2018).....	87
GRÁFICO 24 – Quantidade absoluta de Notificação de Acidente de Trabalho, por atividade econômica (2006 -2018)	88
GRÁFICO 25 – Acidentes de trabalho na categoria bancária e relação com a quantidade total de trabalhadores, por ano (2006 – 2018).....	89
GRÁFICO 26 - Média de acidentes de trabalho nos municípios da base territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região	90
GRÁFICO 27 - Quantidade de Acidentes de Trabalho por município na Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região (2002 – 2020) .	90
GRÁFICO 28 - Média da quantidade de notificações de acidentes de trabalho por 10 mil habitantes nos municípios da Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região (2002 – 2020).....	91
GRÁFICO 29 - Frequência de notificação de Acidentes de Trabalho por atividade econômica na Base Territorial do Sindicato dos Bancários de Pres. Prudente e Região (2007 e 2020).....	92
GRÁFICO 30 – Frequência de agravos e doenças no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) na base territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região (2007 - 2020).....	93
GRÁFICO 31 - Total de afastamentos na Categoria Bancária (2009 - 2017).....	94
GRÁFICO 32 - Perfil dos principais afastamentos da Categoria Bancária (2009 - 2017)	95
GRÁFICO 33 - Frequência das respostas dos bancários sobre as condições materiais do espaço de trabalho	99
GRÁFICO 34 - Frequência das respostas dos bancários sobre o estresse na rotina de trabalho	100

GRÁFICO 35 - Frequência das respostas dos bancários sobre a relação entre o estresse do trabalho e as atividades do dia a dia	100
GRÁFICO 36 - Frequência das respostas dos bancários sobre a relação entre trabalho e adoecimento.....	101
GRÁFICO 37 - Frequência das respostas dos bancários sobre assédio moral no espaço de trabalho	102
GRÁFICO 38 - Frequência das respostas dos bancários sobre a Assédio Sexual no espaço de trabalho	102
GRÁFICO 39 - Frequência das respostas dos bancários sobre dores osteomusculares durante a Jornada de Trabalho.....	103
GRÁFICO 40 - Frequência das respostas dos bancários sobre medo de ser abandonado ou demitido pela empresa.....	104
GRÁFICO 41 - Frequência das respostas dos bancários sobre constrangimentos partido dos colegas.....	105
GRÁFICO 42 - Frequência das respostas dos bancários sobre distúrbios psíquicos ...	106
GRÁFICO 43 - Frequência das respostas dos bancários sobre Depressão	106
GRÁFICO 44 - Frequência das respostas dos bancários sobre Suicídio.....	107

LISTA DE MAPAS

MAPA 1 - Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região (2021)	9
MAPA 2 - Localização de Agências Bancárias na Base Territorial do Sindicato dos Bancários de Pres. Prudente – SP (2021)	11
MAPA 3 - Quantidade de Agências Bancárias por município em 2021	35
MAPA 4 - Bases Territoriais das entidades sindicais bancárias no Estado de S. Paulo (2021)	71
MAPA 5 - Territorialização das federações sindicais bancárias no Estado de S. Paulo (2021)	72
MAPA 6 - Territorialização das Confederações Sindicais bancárias no Estado de S. Paulo (2021)	73
MAPA 7 - Territorialização das Centrais Sindicais vinculadas aos sindicatos dos bancários (2021)	74
MAPA 8 - Taxa de mortes por 100.000 habitantes em idade de trabalho (≥ 15 anos) por país em 2016.....	84

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Processos de Trabalho.....	21
QUADRO 2 - Relação <i>homeoffice</i> /trabalho em domicílio/teletrabalho.....	42
QUADRO 3 - Políticas do Trabalho no Governo Vargas	52
QUADRO 4 - Relação entre <i>Carta de Lavoro</i> (1927) e Constituição federal de 1937..	55
QUADRO 5 - Empresas atingidas pelos acordos internacionais dos sindicatos globais	75
QUADRO 6 - Atuação multiescalar das entidades sindicais bancárias	78
QUADRO 7 - Sexo, Idade e Escolaridade dos Bancários (as) entrevistados (as).....	98
QUADRO 8 - Dados dos Bancários Entrevistados	108
QUADRO 9 - Falas dos Bancários sobre Trabalho.....	111
QUADRO 10 - Falas dos Bancários sobre Trabalho e processos de adoecimento	114
QUADRO 11 - Falas dos Bancários sobre Sindicatos	116
QUADRO 12 - Cláusulas sobre Saúde na Convenção Coletiva dos Bancários (2020 - 2022).....	122

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Ambiente de trabalho de <i>homeoffice</i> da bancária Renata.....	43
--	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
2. METODOLOGIA	6
3. ÁREA DE ESTUDO	8
4. HEGEMONIA DO CAPITAL FINANCEIRO: REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA PÓS-CRISE DO FORDISMO E AS NOVAS RELAÇÕES LABORAIS.....	13
5. AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO: O IMPACTO DAS REESTRUTURAÇÕES PRODUTIVAS PARA O TRABALHADOR(A) BANCÁRIO(A)	20
a. Da natureza do trabalho as transformações mundiais do trabalho em escala global	20
b. O trabalho e o setor bancário frente as Reestruturações Produtivas ..	25
6. SINDICATO DOS BANCÁRIOS, HISTÓRIAS E DESAFIOS ATUAIS	51
7. A GEOGRAFIA DO ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS	81
a. O impacto das Reestruturações produtivas no trabalhar e adoecer dos bancários.....	81
b. O perfil dos bancários de Presidente Prudente no contexto de precarização	98
c. A precarização do trabalho nas vozes dos bancários e bancárias de Presidente Prudente – SP	108
8. PERSPECTIVAS PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR	119
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS	125
10. REFERÊNCIAS	128
11. ANEXOS	139
a. Roteiro semiestruturado para entrevista com os trabalhadores e trabalhadoras	139
b. Roteiro semiestruturado para entrevista com o Presidente Do Sindicato Dos Bancários e Financiários De Presidente Prudente e Região	140
c. Questionário aplicado online via google forms.	141

d. Entrevista com Presidente do Sindicato dos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região - Edimilson Trevissan.	142
e. Entrevista 1 – Marcos, 48 Anos.....	150
f. Entrevista 2 – Renata, 47 Anos	154
g. Entrevista 3 – Ana, 55 Anos.....	160
h. Entrevista 4 – Pedro, 55 Anos.	167
i. Entrevista 5 – Amanda, 47 Anos.	172

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho é continuidade da experiência desenvolvida anteriormente no âmbito da Iniciação Científica, sob orientação do Prof. Dr. Raul Borges Guimarães, de título “Trabalho e Saúde: A resistência dos Bancários e Sindicalistas frente aos processos de adoecimento no município de Presidente Prudente¹”. O interesse pelo tema surgiu a partir da minha trajetória familiar, a qual vem refletindo sistematicamente os impactos das transformações produtivas no setor bancário. Ao longo dos últimos anos pude acompanhar, mesmo que indiretamente, os efeitos do trabalho bancário sobre os corpos e mentes dos bancários, notando como as doenças advindas do trabalho não se limitam aos ambientes produtivos, mas perseguem os trabalhadores nas outras diversas esferas da vida social. Assim, buscamos nos somar aos esforços do Coletivo CETAS de Pesquisadores (Centro de Estudos de Trabalho, Ambiente e Saúde), com destaque ao laboratório de Biogeografia e Geografia da Saúde (BIOGEOS) e ao Centro de Estudos em Geografia do Trabalho (CEGeT), para entender as relações entre saúde e trabalho.

Para essa oportunidade, sob orientação do Prof. Dr. Antonio Thomaz Junior, buscamos aperfeiçoar a compreensão do adoecimento laboral/ocupacional da categoria bancária enquanto produto das transformações do trabalho, com as atenções devidas às dinâmicas do metabolismo do capital, os mecanismos que impõem aos trabalhadores cumprimento de metas, aumento da produtividade e que marcam os processos socioespaciais que resultam na *degradação sistêmica do trabalho*.

Diferente de muitos autores que discorrem sobre Saúde e/ou Trabalho no âmbito da Geografia, não vemos necessidade de discorrer longas páginas para provar que são objetos dessa ciência, em uma espécie de sabatina geográfica. Como discorreremos ao longo deste trabalho, tanto o trabalho quanto a saúde são produto e produtores das diferentes relações sociedade-natureza ao longo da história.

Dentro do escopo da Geografia do trabalho entendemos essa atividade como o intercâmbio natural entre o homem e a natureza, de forma que, ao atuar e modificar a natureza o homem modifica a si mesmo. De acordo com Mészáros (2007) esta primeira relação Homem – Trabalho – Natureza é denominada Histórico-Ontológica, ou Mediações de Primeira Ordem, pois expressa o trabalho humano, em suas variáveis físicas e cognitivas, atuando sobre os objetos da natureza para satisfazer suas necessidades, processo que externaliza as feições e marcas da hominização, através da produção de Valores de Uso.

¹ Processo: 2019/15983-6

Porém, no capitalismo, a dimensão Histórico-Ontológica do trabalho é subsumida às Mediações de Segunda Ordem, que se voltam para apropriação privada das riquezas construídas pelo trabalho através de mecanismos como a Mais Valia absoluta e relativa. Desse processo resulta o trabalho fragmentado, repetitivo ou flexível, interrompido e controlado pela burguesia, tendo apenas como fim, a reprodução valorizada do capital através da produção de Valores de Troca (ALVES, 2007).

O capitalismo, enquanto sistema econômico não vem a gozar dos mesmos princípios e virtudes que outras teorias econômicas e modelos de sociedade. Konder (2009) já nos apontava que *John M. Keynes*, um dos economistas mais importantes do século XX, entendia isso, portanto mostrou que o capitalismo deveria provar sua eficiência econômica frente ao socialismo, e seríamos levianos se negássemos que nos últimos séculos o capital provou sua eficiência econômica e tecnológica. Harvey (2016), no entanto, demonstra a impossibilidade estrutural do capitalismo em utilizar toda sua potência produtiva para o bem-estar comum.

O motivo é bem simples, o capitalismo busca sempre e em primeiro lugar a valorização do capital investido, com vistas ao prosseguimento da extração de trabalho não pago ou mais trabalho, sendo, pois o lucro - o que mais comparece no entendimento popularizado -, uma fração da mais valia. Assim, alinhado a outros autores como Thomaz Junior (2019), Antunes (2020), Harvey (2016), Heck (2017) e tantos outros que comparecem direta ou indiretamente nesse texto, conseguimos discutir criticamente a ideologia dominante, seja ela em suas diferentes variantes.

A “experiência histórica demonstra que não há possibilidade de conciliação com o capital” (THOMAZ JUNIOR, 2018, p. 8), pois, para alcançar e ampliar as taxas de lucro, o capital sempre está a buscar novas estratégias para subsumir a mais valia do trabalhador. Assim, ao buscar inovações tecnológicas, há o desejo de não só aumentar a eficiência produtiva dos espaços de trabalho, mas o controle das resistências coletivas, da autodisciplina do trabalhador, de sua subjetividade e hábitos culturais (ANTUNES, 2015; 2020).

Podemos citar como exemplos das últimas décadas, a introdução dos computadores e robôs no sistema produtivo, o *just-in-time*, os PDV (Programas de Demissão Voluntária), os CCQ (Círculos de Controle de Qualidade), a PLR (Participação nos Lucros e Resultados), a reconfiguração territorial das unidades fabris (que visam diminuir os espaços de sociabilidade do trabalhador), dentre outros imperativos adotados a partir da experiência japonesa do Toyotismo, como a nova dispersão das tecnologias da Revolução 4.0 (ALVES, 2007; ANTUNES, 2020).

Esses ‘pacotes’ de inovações, denominados de Reestruturações Produtivas, se fundamentam em processos de flexibilização dos instrumentos de controle do trabalho e na adoção de novas tecnologias, de forma que não se resumem a somente esta ou aquela categoria, mas a toda *classe-que-vive-do-trabalho*, do precariado, como os entregadores de aplicativo, aos herdeiros do fordismo e das políticas

de bem-estar social, como os trabalhadores industriais, bancários e petroleiros (ANTUNES, 2020) (THOMAZ JUNIOR, 2019).

O destaque que resolvemos dar à reestruturação produtiva do setor bancário não foi uma decisão arbitrária, mas decorrente do papel importante e de liderança na economia. Ou seja, historicamente esse setor de atividade funciona como um “campo de testes” para as medidas adotadas nas reestruturações produtivas e, como há de se esperar, tem a capacidade de disseminar as imposições e tendências para os outros setores (VAZQUEZ; UEHARA; CAVARZAN; RODRIGUES, 2020), por exemplo, como ocorreu com a terceirização (VAZQUEZ, 2018). Portanto, como “é crucial avaliar onde os processos de mudança tecnológica estão e para onde podem se deslocar no futuro” (HARVEY, 2016, p. 102), enxergamos que o setor deve receber atenções urgentes da Geografia do trabalho.

Para compreender os processos de reestruturação produtiva e os desdobramentos para a precarização do trabalho e adoecimento dos trabalhadores, devemos situá-los no âmbito das dinâmicas territoriais. Ou seja, entender o território como algo além de um polígono delimitado na superfície do planeta, e reconhecer que a precarização do trabalho é resultado de processos estruturais, conjunturais e que se expressam enquanto fenômenos *transversais* a todas as escalas geográficas (HECK, THOMAZ JUNIOR, 2012).

Portanto, para entender o caráter sistêmico e multiescalar da degradação do trabalho, partimos da formulação de Thomaz Junior (2019) sobre os Territórios da Degradação Sistêmica do Trabalho (TDST). Estes são espaços oriundos dos ambientes reestruturados, que revelam através dos conflitos, adoecimentos e sofrimento dos trabalhadores a atual barbárie da sociedade do capital.

Os rearranjos espaciais dos TDST desdobram-se nos diferentes tipos de (re)inserções laborais dos trabalhadores no mercado de trabalho, expressão geográfica da plasticidade do trabalho, como, por exemplo, os trabalhadores que se reinventam/requalificam para desenvolver novas habilidades laborais, como os migrantes do campo para cidade, desempregados aos quais resta o que aparecer primeiro (THOMAZ JUNIOR, 2007). Portanto, entender a totalidade da dinâmica territorial do trabalho, para além do “local de trabalho e das determinações prévias, segundo referenciais teóricos fechados às mudanças, deságios e transformações que acometem o mundo do trabalho”, é necessário romper com as fronteiras positivistas que fragmentam o conhecimento científico (THOMAZ JUNIOR, 2019, p.227).

De acordo com Thomaz Junior (2002, p. 17) “a temática do trabalho, assim como da sociedade em geral não é exclusiva a nenhuma das disciplinas acadêmicas”. Por esse motivo, estamos em um constante movimento de construção e desconstrução da Geografia do trabalho. Os pesquisadores buscam “construir mecanismos de apreensão da temática do trabalho para o universo de reflexão da

pesquisa em Geografia”, no entanto, não existe nenhuma pretensão de criar uma nova “caixinha” para a Geografia. (THOMAZ JUNIOR; PONTES, 2012, p. 34). Na palavra dos autores:

Devemos apelar sempre para o mundo do trabalho real e não para os limites da academia ou ao seu horizonte institucional, pois na qualidade de intelectual orgânico, temos que direcionar nossas críticas ao metabolismo do capital (THOMAZ JUNIOR; PONTES, 2012, p. 34).

Nessa perspectiva, entender a redução do trabalho a uma mercadoria sob o metabolismo do capital é a base para compreender a Geografia da Degradação do Trabalho (HECK, 2017), visto que esta está “mais relacionada à imposição de um modelo de sociedade emergida historicamente” (HECK; THOMAZ JUNIOR, 2012, p.4).

A Geografia do trabalho há muito contribui para a entender os desdobramentos territoriais da precarização do trabalho e da luta de classes, agregando em suas análises e debates teóricos as diferentes formas de flexibilização, subordinação e des(realização) do trabalho. Portanto, cabe a nós a tarefa de contribuir para o entendimento do mundo do trabalho, pois, em tempos de máxima degradação, desproteção e desrealização da classe trabalhadora, a nossa escolha em denunciar o adoecimento dos trabalhadores e enaltecer as resistências do movimento sindical faz parte de um esforço maior do Centro de Estudos de Geografia do Trabalho (CEGeT) em entender para resistir às mais recentes e intensas ofensivas do capital (THOMAZ JUNIOR, 2019).

Para este fim, o trabalho é dividido em 9 partes. Após essa breve introdução apresentaremos sucintamente os principais passos para realização dessa pesquisa e nossa área de estudos. Ou seja, situaremos nosso assunto de pesquisa, sob olhares dos dados demográficos com vistas a familiarizar o leitor com a realidade social e econômica do recorte geográfico.

Na quarta parte deste trabalho dialogaremos sobre as transformações ocorridas no capitalismo, sobretudo durante o século XX, dando ênfase para as novas dinâmicas da acumulação flexível, e entender como o capital financeiro-especulativo se tornou hegemônico frente as esferas produtivas. Na quinta parte 5 discorreremos sobre a reestruturação produtiva e seu impacto nas novas demandas exigidas dos trabalhadores. Dialogaremos sobre como o conteúdo do trabalho bancário foi sendo alterado, e como os paradigmas neoliberais coagem o trabalhador à competição e os condena ao sofrimento.

Na sexta parte, nosso objetivo será narrar a evolução do sindicalismo brasileiro, com ênfase no sindicalismo bancário. Apesar de não termos pretensão em contribuir com a historiografia do sindicalismo brasileiro, apresentaremos as principais transformações que ocorreram ao longo do século XX, da construção na primeira metade do século, perpassando o auge na década de 1980 e crise agônica na década de 1990. Buscaremos entender como o movimento sindical atuou politicamente nas duas

primeiras décadas dos anos 2000, suas atuais redes internacionais e como se desenrola até então as resistências durante a Pandemia da COVID-19.

Contaremos com as opiniões do Presidente do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região, e apresentaremos também, como a fragmentação territorial das entidades sindicais, o papel patrimonialista de algumas lideranças e a própria construção histórica da legislação sindical atuam na contramão dos interesses dos trabalhadores.

Na sétima parte, iremos discorrer sobre como as dinâmicas narradas impactam nas rotinas de trabalho e processos de adoecimento dos bancários, sendo que, para tal finalidade, apresentaremos o contexto multiescalar da precarização do trabalho e das condições de vida da classe trabalhadora e os resultados do nosso levantamento obtido através dos questionários e das entrevistas realizadas com trabalhadores bancários de Presidente Prudente.

Nestes constatamos importantes dinâmicas narradas pela bibliografia, como as transformações nos processos de adoecimento dos bancários. Enquanto as doenças vinculadas aos aspectos físicos do ambiente de trabalho, como a LER (Lesão por esforço repetitivo) e a Dort (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), são atenuadas, sobressaem cada vez mais as doenças psicossociais, como a depressão e o *burnout*.

Na oitava parte apresentaremos algumas perspectivas para a Promoção da Saúde do Trabalhador frente ao contexto de crescente fragilização do movimento sindical e do desmonte dos aparelhos protetivos estatais, como os CERESTs (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador) e a Justiça do Trabalho. Por fim, apresentaremos as considerações finais, onde buscaremos sintetizar o debate realizado e mostrar como este assunto não foi esgotado, visto que a realidade do trabalho está em constante transformação e somente por meio dos conflitos é possível discutir a realidade concreta, as alternativas emancipatórias etc.

2. METODOLOGIA

Sagan (2006) nos apresenta uma das principais diretrizes do método científico, a ciência sempre parte do conhecido para o desconhecido. Portanto, a parte inicial da pesquisa foi feita através da Revisão Bibliográfica, a fim de conhecer os principais textos e autores, as correntes ideológicas, os conceitos e articulação do tema com a Geografia.

Foram analisados um conjunto de artigos de periódicos, capítulos de livros, dissertações e teses de doutorado. Consideramos os bancos de dados *Scielo*, *Google Acadêmico* e o Catálogo de teses e dissertações da CAPES. Para os documentos oficiais e pesquisas temáticas também foram considerados diversas organizações e institutos de pesquisa como o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas Socioeconômicas), OIT (Organização Internacional do Trabalho), OMS (Organização Mundial da Saúde), RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), CAGED e Novo CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), AEAT/INSS (Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho), MPT – *Smartlab*, dentre outros. Reportagens vinculadas a grandes veículos de imprensa também foram utilizadas, no entanto, apenas como fonte secundárias ou para exemplo factual.

Como critério para investigar a categoria bancária, consideramos as Classes CNAE 2.0 (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) presentes na Convenção Coletiva dos Bancários (2020 – 2022) disponibilizado *online* pela FENABAN (Federação Nacional dos Bancos). São elas: Classes CNAE 2.0: 6421-2: Bancos comerciais; 6422-1: Bancos múltiplos com carteira comercial; 6423-9: Caixas econômicas; 6431-0: Bancos múltiplos sem carteira comercial e 6432-8: Bancos de investimento. Já para o levantamento de dados de todo o setor financeiro, consideramos a Divisão CNAE 64: Atividades de serviços financeiros.

Com o levantamento e análise da bibliografia, buscamos criar nosso alicerce teórico com vistas a visualizar as relações entre trabalho e saúde, reestruturação produtiva e sindicalismo, trabalho bancário e adoecimento, flexibilização e terceirização, precarização e territórios da degradação do trabalho etc. Dessa forma, ao mesmo tempo que o escopo da Geografia do Trabalho foi fundamental, a liberdade dada por esta para buscarmos em outras áreas do conhecimento científico informações que contribuem com nosso olhar geográfico sobre o trabalho também foi.

Buscamos construir nossa experiência a fim de descobrir a realidade dos trabalhadores bancários de Presidente Prudente frente aos processos identificados durante a revisão bibliográfica. Para tal, elaboramos questionários e os disponibilizamos *online* para os trabalhadores, a partir da aproximação com o Sindicato dos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região.

Também buscamos demonstrar a territorialização do problema, sendo a linguagem cartográfica adotada para este fim. Portanto, a partir de dados compilados anteriormente, buscamos criar produtos

cartográficos que dialogassem com o tema e com a proposta do trabalho, como as delimitações territoriais das unidades sindicais, federações e confederações, a distribuição espacial dos empregos no setor, quantidade de agências bancárias etc.

Ao longo da pesquisa, a bibliografia nos foi mostrando a importância de identificar as marcas da precarização do trabalho nas vozes dos sujeitos. Portanto, utilizando a técnica do *roteiro semiestruturado*, entrevistamos cinco trabalhadores. Das cinco entrevistas, somente duas foram realizadas presencialmente, as outras foram no modelo remoto (via *google meet* e uma por telefone).

Houve uma nítida distinção entre as realizadas presencialmente e *online*. Isto é, a falta de confiança dos trabalhadores, problemas com conexão, áudio ou microfone dificultaram a condução da entrevista de maneira orgânica. Para a segurança dos entrevistados todos os nomes e qualquer informação que indicasse sua identidade foram apagadas ou alteradas durante a transcrição.

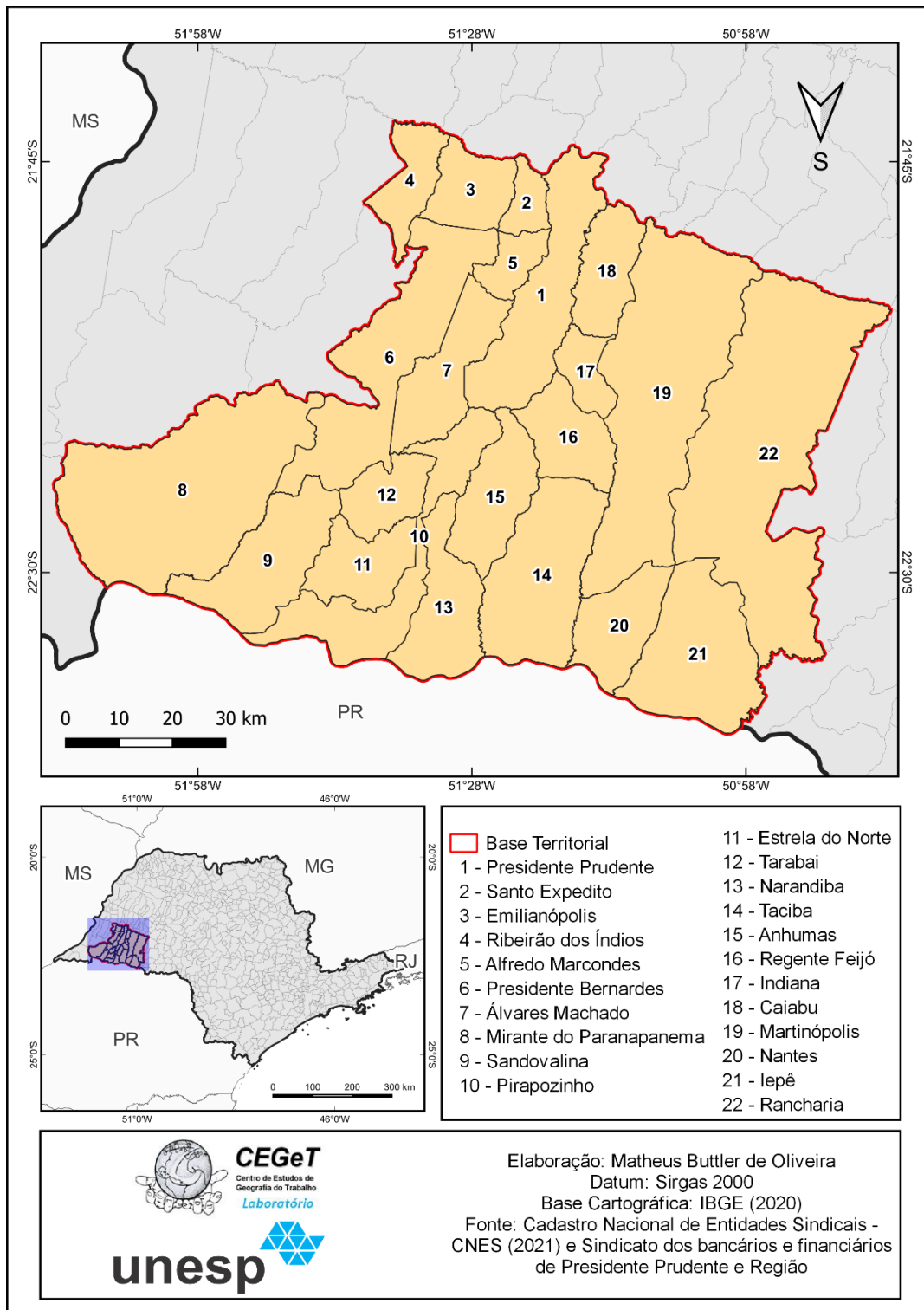
As entrevistas tiveram 3 eixos norteadores: trabalho, sindicato e saúde. No primeiro, buscamos reconhecer as marcas da reestruturação produtiva e como impactaram no dia a dia do bancário; no segundo, priorizamos as relações dos trabalhadores com o sindicato, e por fim, no terceiro, discutimos aspectos referentes aos processos de adoecimento e os vínculos ocupacionais, com ênfase nos desdobramentos psicológicos.

Assim, com base na bibliografia e nos resultados adquiridos construímos este texto. Apesar de muitos temas não terem sido percorridos por completo, não os consideramos como “pontas soltas”, visto que, quando isso ocorreu deixamos explícito as razões e incentivamos mais estudos no âmbito da Geografia sobre tais assuntos. Buscamos desenvolver esse texto com base numa linha de argumentação que contribua para o olhar da Geografia do trabalho para a categoria bancária.

3. ÁREA DE ESTUDO

A multiescalaridade e multidimensionalidade do adoecimento laboral torna impossível definir um recorte empírico perfeitamente delimitado, visto que, esses problemas não se limitam por fronteiras políticas, geográficas ou culturais, mas sim à dimensão ambiental do processo social de trabalho. Ao analisarmos o processo sistêmico da degradação do trabalho, seja em qual for a categoria, devemos dialogar com a totalidade da classe trabalhadora e da precarização do trabalho. Assim, apesar de centrarmos nossa análise de dados e entrevistas no recorte territorial do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região (Mapa 1), estaremos em constante diálogo com a multiescalaridade da reestruturação produtiva e as suas consequências para saúde dos trabalhadores, bem como a resistência dos sindicatos.

MAPA 1 - Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região (2021)

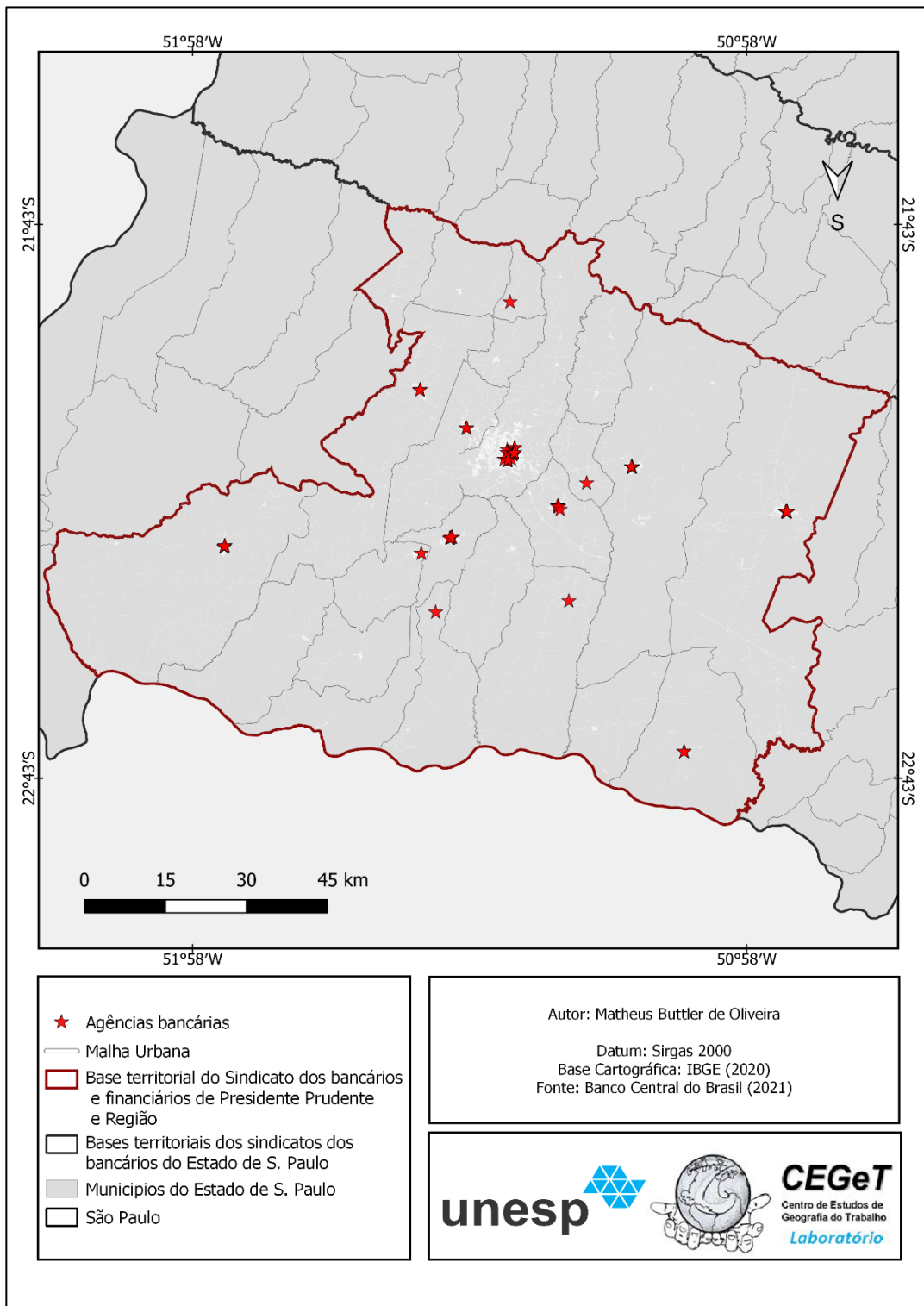


Fonte: CNES (2021); Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região (2020) –
 Elaboração: Matheus Buttler de Oliveira

Nosso recorte empírico para essa pesquisa corresponde a 22 municípios do Oeste do Estado de São Paulo, compondo uma área de aproximadamente 10.585 km² para uma população de 457 mil habitantes, onde Presidente Prudente concentra pouco mais de 50% de toda população da área, sendo o principal polo de serviços financeiros, comerciais, educacionais e de saúde da região. O restante dos municípios contém menos de 30 mil habitantes, sendo que Nantes, Santo Expedito, Sandovalina, Narandiba, Álvares Machado, Anhumas, Caiabu, Emilianópolis, Estrela do Norte, Indiana e Ribeirão dos Índios têm menos de 5 mil habitantes. O PIB per capita/médio da região situa-se na faixa de R\$ 27 mil, sendo que Santo Expedito registra apenas R\$ 12 mil, frente a R\$ 35 mil de Presidente Prudente (IBGE, 2020).

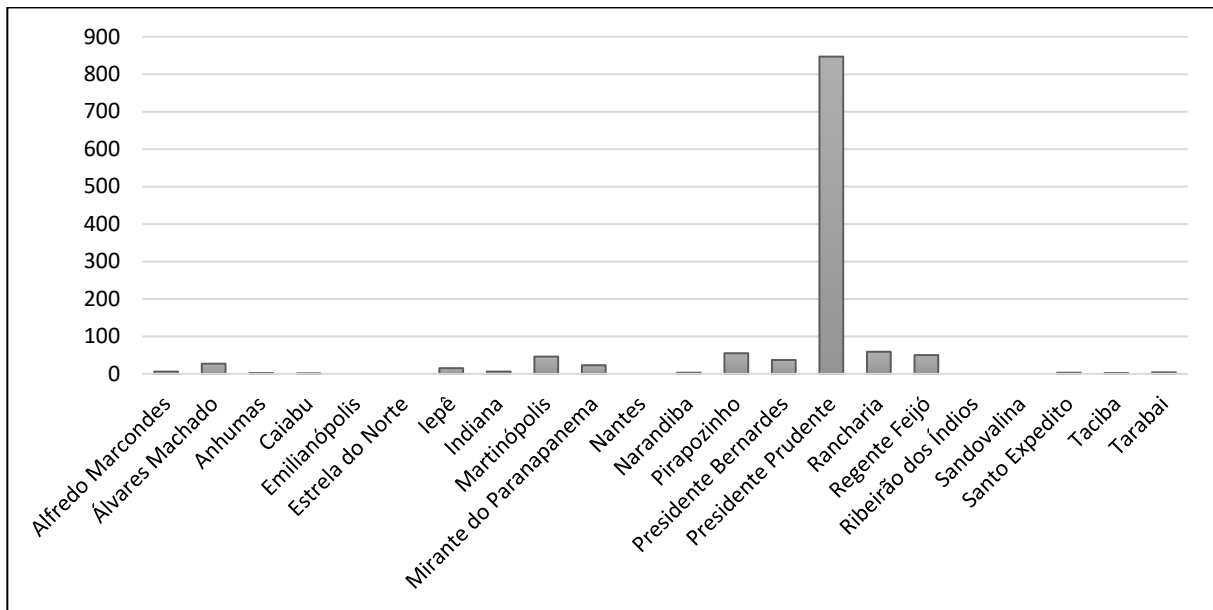
A princípio, esta região concentra pouca estrutura do capital financeiro, visto que, de acordo com dados do Banco Central do Brasil (2021) e do Novo CAGED (2021), existem apenas 60 agências bancárias e, em 2021, apenas 1.186 trabalhadores bancários. Os municípios de Nantes, Ribeirão dos Índios, Sandovalina, Emilianópolis e Estrela do Norte não contam com nenhuma agência e nenhum trabalhador bancário (Gráfico 1/Mapa 2).

MAPA 2 - Localização de Agências Bancárias na Base Territorial do Sindicato dos Bancários de Pres. Prudente – SP (2021)



Fonte: Banco Central do Brasil (2021) – Elaboração: Matheus Buttler de Oliveira

GRÁFICO 1 – Quantidade de trabalhadores bancários por município da base territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região (2021)



Fonte: NOVO CAGED (2021)

Como nos lembram Perpetua; Thomaz Junior (2016, p.40) as reestruturações produtivas, seja em qual for a categoria, só podem ser entendidas adequadamente considerando “as transformações sociais e políticas e processos geográficos desdobrados na escala mundial”. Assim, após conhecermos nosso recorte empírico, passamos a discutir as alterações multiescalares do capital, entendendo como estas vieram a impactar diretamente não só na rotina de trabalho da classe trabalhadora, mas em sua própria composição.

Sob mote neoliberal, essas alterações vêm sendo aprofundadas e acompanhadas por um cenário de crescimento da concentração de riquezas e desmonte das mobilizações coletivas. Portanto, é importante abordar as mudanças que ocorreram(ocorrem) no ambiente produtivo e gerencial capitalista, para compreendermos a nova ordem espacial moldada pelas formas flexíveis de geração de valor e subsunção da Mais Valia.

4. HEGEMONIA DO CAPITAL FINANCEIRO: REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA PÓS-CRISE DO FORDISMO E AS NOVAS RELAÇÕES LABORAIS.

Compreender a atual dinâmica do capitalismo financeiro e do mundo do trabalho talvez seja, para um trabalho de graduação uma tarefa complexa demais. Para enfrentar esse desafio, buscamos identificar os principais elementos norteadores da discussão considerando, principalmente, o pensamento de Alves (2000), Harvey (2008) e (2016), Antunes (2020), Heck (2017) e Thomaz Junior (2002), (2018) e (2019). Estes autores buscam discorrer e denunciar de forma clara e completa as dinâmicas territoriais do conflito capital/trabalho tendo como pano de fundo as transformações no tecido social da classe trabalhadora.

Nesse sentido, os autores resgatam o conjunto de mudanças que ocorreram no capitalismo pós início da década de 1970, sendo nos países desenvolvidos a década de 1980 e nos países *terceiro-mundistas* na década de 1990, respectivamente, o auge dessas alterações. Se em um hemisfério tivemos Thatcher e Reagan, no outro tivemos Collor e Peréz, demonstrando a subserviência das economias latino-americanas ao Consenso de Washington e ao FMI.

Apesar de Harvey (2008) ter encontrado indícios que a crise estrutural do capital já havia dado sinais no final da década de 1960, é somente na década seguinte que vemos com maior intensidade a queda nas taxas de lucro nas economias do norte. Parte dessa crise decorre do novo ambiente capitalista em que a competição internacional é acirrada, quando economias latino-americanas e do sudeste asiático iniciam um violento processo de substituição de importações.

A crise tem como auge o *Choque do Petróleo* em 1973 e, como resultado havia ficado claro que, as relações políticas recíprocas entre o grande trabalho, o grande capital e o grande Estado já não eram mais uma defesa funcional contra as flutuações do mercado. Pois, em vez de garantir a acumulação do capital, havia se tornado um grande empecilho (HARVEY, 2008).

Esses ciclos de crises e alterações nunca mudaram a natureza do capitalismo, assim, não se trata de uma transformação *do* capitalismo, e sim uma transformação *no* capitalismo. Como bem explicado pelo mesmo autor o capitalismo, independentemente de sua forma espacial e contexto histórico, sempre deterá 3 características básicas. São elas:

1. Orientado para o crescimento;
2. O crescimento em valores reais se apoia na exploração do trabalho vivo na produção;
3. O capitalismo é, por necessidade, tecnológico e organizacionalmente dinâmico.

A circulação de dinheiro como capital, tem apenas uma finalidade em si, a valorização do valor. Esse existe no capital dentro de um movimento insaciável, de forma que a produção de riqueza abstrata

é o único motivo indutor de suas operações (MARX, 1996). Dessa forma, o capitalismo é por natureza destrutivo, irreformável e inconciliável com os interesses da classe trabalhadora (MÉSZÁROS, 2007).

Para perpetuar tal movimento foi necessário algumas imposições, em primeiro lugar, a consolidação do trabalho estranhado através da apropriação privada dos meios de trabalho. Então, inicia-se o complexo processo de produção dos valores de uso, no qual o capital é valorizado mediante a Mais Valia subsumida do trabalhador.

O capital em seu ímpeto por mais lucro, promove constantemente a renovação dos meios de produção. Isso só é possível a partir da junção entre ciência e técnica a favor do capitalista, pois permite que as novas tecnologias sejam historicamente inseridas no processo de produção, independentemente de suas consequências para a classe trabalhadora (ANTUNES, 2020).

Nessa perspectiva, Carvalhal (2008) explica que, a apropriação das novas tecnologias pelo capital se trata de uma lâmina de dois gumes. Ao mesmo tempo que o capitalismo se expande ele também promove o desemprego em escala mundial, como consequência o capital cria “sua própria negação com a expansão, provocando a desvalorização da força de trabalho, que é a face transviada de sua crise estrutural, com os trabalhadores expropriados tendo que se empregarem sem que existam empregos para eles” (CARVALHAL, 2008, p. 130).

Portanto, a Reestruturação Produtiva “não se trata de uma característica contingencial, mas intrínseca às engrenagens de acumulação do capital” (ANTUNES, 2020, p. 116), ou seja, apesar do processo de reestruturação produtiva permanente que se iniciou após a década de 1970, a estrutura de poder e a relação conflituosa capital/trabalho se mantiveram intactas.

De acordo com Alves (2000) a crise na segunda metade do século XX abalou profundamente o capitalismo mundial, e decorreu do esgotamento do padrão de acumulação fordista. O Fordismo, em síntese, é descrito por Antunes (2015) da seguinte forma:

a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século [século XX], cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalhador parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. (ANTUNES, 2015, p. 35)

Em concordância, Sabel e Piore (1984) *apud* Antunes (2015) afirmam que a crise decorreu dos “excessos de fordismos”, ou seja uma crise de superprodução. E como consequência, a burguesia mundial precisou se reestruturar sob novas bases políticas, sociais e ideológicas.

Este novo cenário mundial passa a exigir a adesão aos princípios liberais na economia, mecanismos mais flexíveis de gestão da força de trabalho, destruição dos mecanismos de controle do

capital financeiro e ampliação da fronteira tecnológica, sobretudo para as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Assim, a partir da década de 1970, a tecnologia bancária e as tecnologias do dinheiro adotam uma interação estreita e passam a crescer em ritmo intenso (HARVEY, 2016). Como consequência, a produção de riqueza capitalista passou a ser controlada, predominantemente, pelo capital financeiro-especulativo e suas instituições (BRAGA, 1997).

“A mudança tecnológica, a automação, a busca de novas linhas de produto e nichos de mercado, a dispersão geográfica para zonas de controle do trabalho mais fácil, as fusões e medidas para acelerar o tempo de giro do capital passaram ao primeiro plano das estratégias corporativas (...)” (HARVEY, 2008, p. 137 – 140). O resultado foi o surgimento de “um novo tipo de acumulação do capital, denominada “acumulação flexível”, que desenvolve uma “nova dependência” no interior do sistema do capitalismo mundial” (ALVES, 2000, p. 116).

A partir desta começamos a observar novas tendências do capitalismo, como os intensos ritmos da financeirização e da ciranda especulativa, a flexibilização nas relações de trabalho (*strito senso*, desde a contratação até as formas de pagamento), novos ritmos de desenvolvimento regional, altos índices de desemprego estrutural, crescimento do setor de serviços, altas taxas de inovação comercial, tecnológica e organizacional, e o desmonte das resistências baseadas nas mobilizações coletivas e na consciência de classe (HARVEY, 2008; ANTUNES; CARVALHO, 2008).

O controle pelo capital financeiro é consolidado através dos mecanismos de dominação simbólica instituídos por sua elite funcional, que visa adentrar nas dimensões subjetivas e psicológicas do trabalhador a fim de promover a ideologia neoliberal e consolidar suas riquezas (SOUZA, 2020). Essas barreiras sociais, também podem ser compreendidas mediante ao estranhamento, ou seja, as estratégias do capital para que o trabalhador não se identifique como pertencente a uma classe. De acordo com o autor:

A arquitetura institucional do que estamos chamando de campo de dominação simbólica se reproduz numa estrutura tripartite. Sua dimensão de maior grau de abstração e, ao menos aparentemente, de maior autonomia relativa é a produção da ciência hegemônica, em universidades, *think tanks* e centros de pesquisa. Em seguida temos o pessoal com a “mão na massa”, os operadores da “fabricação do consentimento” nas trincheiras do mercado e do Estado. A seguir, em íntima relação com os operadores, o papel da imprensa comercial na produção manipulada, a partir de cima, da opinião pública respeitável dominante. Esse é o desenho estrutural e institucional da indústria de produção de violência simbólica e consentimento (SOUZA, 2020, p. 63).

Assim, somos ensinados a naturalizar a edificação da riqueza e as reestruturações produtivas e seus impactos, quando não a acreditar que se trata de um movimento benéfico ao capitalismo e ao processo civilizatório. Essa dominação, atingiu tamanha magnitude, a ponto das instituições financeiras se tornarem um agente de poder hegemônico no cenário geopolítico mundial (HARVEY, 2005).

O novo funcionamento do capitalismo, sob égide do capital financeiro, como nos lembra Harvey (2016), flertará mais com a ideia dos oligopólios do que com a competição. A concretude desta ideia é explicitada por Dowbor (2017) ao referenciar um estudo realizado pelo ETH (Instituto Federal Suíço de Pesquisa Tecnológica) de 2011, no qual foi notado que a economia corporativa mundial funciona através de um sistema denominado *Bow Tie* ou Gravata Borboleta.

A maior parte da economia mundial é controlada por um núcleo formado por 147 corporações. Sendo que, o fluxo de capital destas corporações, ou do “nó” da gravata, fluem em torno das corporações do próprio núcleo. Como efeito “cerca de $\frac{3}{4}$ da propriedade das firmas no núcleo ficam nas mãos de firmas do próprio núcleo. Apenas 737 dos principais atores acumulam 80% do controle sobre o valor de todas as empresas transnacionais” (ETN, 2011, p. 5-6) apud (DOWBOR, 2017, p. 43 – 44).

O agravamento dessa situação vem quando constatamos que o “núcleo do núcleo”, isto é, 28 das 147 corporações estudadas pelo ETH são corporações financeiras que, de acordo com o autor, jogam entre si com valores que muitas vezes superam o PIB mundial. Isto virá a culminar em uma *Deformação Estrutural do Sistema*, pois as grandes corporações financeiras “se apropriam de recursos produzidos pela sociedade em proporções inteiramente desproporcionais relativamente ao que contribuem”, realizando o “desvio de recursos necessários ao fomento da economia para atividades especulativas” (DOWBOR, 2017, p. 49;50).

A cumplicidade entre grandes empresas, bancos e governo é a marca registrada do capitalismo contemporâneo. [...] Esse é o momento que, tanto do ponto de vista prático, quanto ideológico e teórico, as classes dominantes e dirigentes em escala mundial, apostam (e ganham) no retrocesso, no recuo das conquistas sociais e econômicas das classes subalternas. [...] Difunde-se a ideia de que a liberação das forças que impulsionaram a acumulação do capital é um movimento “natural” e “irreversível” em direção ao progresso e à realização da autonomia do indivíduo (BELLUZZO, 2013) apud (DROPPA; BIAVASCHI; VAZQUEZ. 2017).

Os Estados também perderam o protagonismo na condução da economia e como intermediador dos conflitos de classes, um novo perfil para o mercado de trabalho passou a ser exigido; a produção se tornou dispersa; o aumento do papel da mulher no mercado de trabalho (a contradição capitalista do trabalho feminino será tratada na quinta parte); há a redução das unidades de produção; o aumento estrutural do desemprego; a exclusão dos mais jovens e idosos no mercado formal de trabalho; o aumento do trabalho precarizado e/ou super especializado no setor de serviços; o aumento do subemprego e da uberização do trabalho etc. Conforme Hartmann (2015)

A crise do capitalismo vivenciada nos anos 70 marcou um período histórico da reestruturação capitalista que atingiu diretamente o mundo do trabalho, tendo em vista a adoção das práticas neoliberais e das novas estratégias adotadas pelo capital, destacando-se, principalmente, a mundialização da economia, a financeirização do capital e a flexibilização das relações de produção e trabalho aliadas às novas tecnologias (HARTMANN, 2015, p. 19).

As reestruturações produtivas ocorridas no último meio século impactaram diretamente o tecido social da classe trabalhadora. Antunes (2015; 2020) irá nos apresentar as Clivagens e Transversalidades da classe trabalhadora. O autor aborda as relações desiguais (e até conflituosas) dentro do mundo do trabalho, entre homens e mulheres, brancos e negros, idosos e velhos, nacionais e imigrantes, camponeses e operários, formais e informais etc. Como resultado, vemos que hoje a classe trabalhadora está num processo de heterogeneização, fragmentação e complexificação. O marco dessa hipótese é claramente a expansão do proletariado no setor de serviços em escala planetária, tornando impossível compreender o universo da classe trabalhadora sem esses trabalhadores (ANTUNES, 2020).

Por esta razão, o autor em suas obras propõe o esgarçamento do conceito de “classe trabalhadora”, concebendo todo o universo de sujeitos que, direta ou indiretamente são explorados ou subordinados pelo capital. Portanto a Classe-que-vive-do-trabalho é composta por: 1. “(...) a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da sua força de trabalho, não se restringindo aos trabalhadores manuais diretos, incorporando também a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo que vende sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário (...)”; 2. “(...) os trabalhadores improdutivos, cujos trabalhos não criam diretamente mais-valia, uma vez que são utilizados como serviço, seja para uso público, como os serviços públicos, seja para uso capitalista (...)”; 3. “(...) os trabalhadores improdutivos, criadores de antivalor no processo de trabalho”; 4. “(...) o proletariado rural, que vende a sua força de trabalho para o capital, de que são exemplos os assalariados das regiões agroindustriais, e incorpora também o proletariado precarizado (...)”; 5. “(...) a totalidade dos trabalhadores desempregados (...)” (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 342).

O autor contribui ao debate sobre o alargamento da classe trabalhadora, mas também seria leviano desconsiderar nessa classe a resistência das ligas camponesas, dos movimentos sociais urbanos e rurais, das comunidades indígenas e quilombolas etc. Logo, frente os desdobramentos da reestruturação produtiva é necessário que também consideremos como integrantes os trabalhadores “com relativa autonomia em relação à inserção no circuito mercantil, como os camelôs”; “os trabalhadores não proprietários dos meios de produção e inclusos na informalidade, como as diferentes modalidades do trabalho domiciliar urbano e familiar na agricultura (...)”; “os camponeses com pouca terra” e os trabalhadores “que lutam por terra, inclusive os camponeses desterreados” (THOMAZ JUNIOR, 2011, p. 109 – 110).

Nas palavras de Thomaz Junior (2019, p. 222) a atual dinâmica geográfica do trabalho, nos exige que “nos posicionemos com objetivos de identificar os protagonistas das lutas contra o capital, com o Estado e com os setores dominantes da burguesia”. De forma que não se limitam ao formato clássico capital x trabalho, mas diluindo-se nas diversas manifestações populares que implicam em novos olhares sobre as delimitações do que é trabalhar no campo e nas cidades (THOMAZ JUNIOR, 2018).

Ademais, ainda nesta era neoliberal, Antunes (2015) consegue demonstrar três movimentos concomitantes na classe trabalhadora. O primeiro, em relação ao proletariado industrial e fabril, os herdeiros do fordismo, que vem sendo enxugados ao máximo com a maior participação do trabalho morto no processo produtivo. O segundo e o terceiro são em relação a ascendência de trabalhos extremamente especializados e intelectualizados, como programadores de *softwares* de *startups* ou *designers* de tecnologia, e o surgimento de trabalhos extremamente precarizados, como entregadores ou motoristas de aplicativos. Assim, o autor apresenta que a tendência contemporânea do capital é reduzir o número de trabalhadores efetivos e estáveis e empregar mais trabalhadores precarizados e desorganizados, já que estes “entram facilmente e são demitidos sem custos” (HARVEY, 2008, p.144). Em outras palavras

se no apogeu do taylorismo-fordismo, a pujança de uma empresa estava representada pelo número de trabalhadores que nela atuavam (...) de modo contrário a fase da empresa flexibilizada a liofilizada é aquela que aglutina o menor contingente de trabalho vivo e concentra o maior volume de trabalho morto (...) o que lhe gera – potencialmente – maiores índices de produtividade e de lucratividade na concorrência interempresas (ANTUNES, 2020, p. 108).

Esse novo conjunto de aspectos do trabalho é baseado na experiência japonesa da Toyota nas décadas de 1950/60. Conforme Antunes (2015), as novas características do trabalho no processo Toyotista de produção baseiam-se na

(...) efetiva flexibilização do aparato produtivo, é também imprescindível a efetiva flexibilização dos trabalhadores. Direitos flexíveis, de modo a dispor desta força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. O Toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições do mercado (ANTUNES, 2015, p. 47).

Como a Classe-que-vive-do-trabalho enfrenta esse processo de fragmentação e heterogeneização, é comum observarmos conflitos entre indivíduos, categorias e até mesmo sindicatos da mesma classe (CARVALHAL, 2000; 2008). Nesse sentido, Antunes e Alves (2004) atribuirão a culpa da competitividade e individualismo dentro da classe trabalhadora à ideologia neoliberal, que conseguiu retirar dos trabalhadores a identidade proletária, seu ideário de classe e os laços de solidariedade, a história social e memória das lutas.

A ideologia neoliberal, aqui é entendida conforme Harvey (2011), ou seja, enquanto uma resposta para a crise da década de 1970, marcado pela retórica sobre a liberdade individual e privatizações, no entanto tendo como pano de fundo o intuito de legitimar e consolidar o poder da classe capitalista. Assim, o neoliberalismo é antes de tudo “um novo padrão de distribuição de riqueza e renda. [Que]

retira renda e riqueza das classes trabalhadoras e da classe média e as transfere para os super-ricos e sua “elite funcional” (SOUZA, 2020, p. 130).

Ainda vale a pena ressaltar que, a adesão aos paradigmas neoliberais na economia pelos países em desenvolvimento, especialmente nos países em desenvolvimento com industrialização avançada, como o Brasil, a Colômbia e o México, não somente retardou o ritmo de crescimento econômico, como ampliaram a desigualdade econômica – entre os países mais pobres e os mais ricos, e entre as classes sociais desses próprios países – (CHANG, 2004).

Este movimento o economista Sul-Coreano chamará de “chutando a escada”, visto que, diferente do próprio processo de desenvolvimento capitalista das nações como EUA, França, Reino Unido, Alemanha, Suécia, Bélgica e Holanda, que contaram com a participação intensa do Estado na economia, os países em desenvolvimento estão sendo obrigados a aderirem as políticas neoliberais. Ainda o autor afirma ser uma pena que a maior parte dos economistas do norte se esqueceram da história econômica de seus próprios países (CHANG, 2004).

O resultado dessa configuração é que, entre 1973 e 2013, a concentração da renda pelo 1% mais rico da população saltou de 10 para 20% (PIKETTY, 2014). Ainda nessa perspectiva, a diferença entre os 20% mais ricos e os 20% mais pobres saltou de 30:1 para 80:1, entre 1960 e 2010 (THOMAZ JUNIOR, 2019). No Brasil o cenário é ainda mais crítico, quando em 2000, o 1% mais rico detinha 44% de toda renda nacional, e em 2020 já eram proprietários de quase metade (49,6%) (CREDIT SUISSE, 2021).

Além da concentração de renda, Antunes (2020) irá reconhecer que as marcas do capitalismo contemporâneo se dão, principalmente, por meio da precarização das relações de trabalho e das condições de vida dos trabalhadores. Ou seja, pensando nos frutos das reestruturações produtivas, o autor vai afirmar que “(...) nas últimas décadas os capitais vêm impondo sua trípole destrutiva em relação ao trabalho: a terceirização, a informalidade e a flexibilidade (...)” (ANTUNES, 2020, p. 39).

Para o próximo capítulo iremos discutir como as estratégias do capital para formulação de novos territórios para extrair a mais-valia, vem sendo acompanhados de adoecimentos, acidentes, lesões, ameaças, assédios, demissões, descartes e mortes.

5. AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO: O IMPACTO DAS REESTRUTURAÇÕES PRODUTIVAS PARA O TRABALHADOR(A) BANCÁRIO(A)

a. Da natureza do trabalho as transformações mundiais do trabalho em escala global

Em primeiro lugar, “o trabalho é um processo entre o Homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza” (MARX, 1996, p. 297). Se trata da atividade própria que intermedia a relação Homem – Natureza, ou seja, através de suas forças naturais (físicas e intelectuais), o Homem interage com os objetos da natureza transformando-os em objetos úteis a reprodução de sua própria vida, criando Valores de Uso.

Realizar uma atividade sobre a natureza não é exclusividade humana, no entanto, de acordo com a celebre frase de Marx (1996, p. 298), “o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera”. Assim, no fim do processo de trabalho tem-se o resultado da atividade que já havia sido imaginada, pensada e refletida, de forma que, a transformação realizada no objeto não se resume nele, mas também atinge o autor do trabalho. Em outras palavras, Lourenço (2009) sintetiza esta ideia da seguinte forma:

O trabalho implica em um movimento indissociável entre a subjetividade daquele que opera a ação no plano subjetivo, idealiza o produto e o processo; e a objetividade que corresponde ao produto da ação ou a natureza modificada. O trabalho orienta a reprodução social e é pelo processo de trabalho que o homem traduz as objetivações dos produtos idealizados e de si mesmo, a relação é orgânica (LOURENÇO, 2009, p. 51).

Esse primeiro conjunto de elementos é denominado por Mészáros (2007) como mediações de 1ª ordem, pois neste momento o trabalho é apresentado em sua categoria histórico-ontológica. Assim, ao ser o elo entre o homem e o mundo (natureza modificada) o trabalho adquire imprescindibilidade na reprodução social, demonstrando porque as diferentes formas de divisão social do trabalho ao longo da história produziram sociedades tão distintas.

Nas palavras de Heck (2017)

A perspectiva ontológica marxista, insere nessa condição de ser-estar-no-mundo (a geograficidade), a centralidade da categoria trabalho como ato de autoprodução do mundo dos homens e mulheres, portanto esse “mundo” é expresso nas formas mais distintas de um espaço produzido socialmente, que se apresenta de imediato no empírico das paisagens humanizadas (HECK, 2017, p. 38).

Assim, *o trabalho é anterior a sociedade capitalista*, e já foi apresentado de diversas formas ao longo da história humana, de relações baseadas na escravidão, servidão, nas corporações de ofício, no assalariamento etc. No entanto, isso em nenhum momento significou seu “cancelamento como categoria da condição de existência da sociedade, porém seu sentido histórico nas sociedades de classe,

especificamente no capitalismo, se baseia na relação de exploração de trabalho excedente, a partir dos mecanismos como a mais-valia absoluta e relativa (HECK, 2017, p. 27).

Ou seja, a atividade que transforma o *Animal-Homem* em um animal produtor de cultura, um *Animal Histórico* (JACQUES; AMAZARRAY, 2006), sob as mediações capitalistas, se transforma em elemento determinante de classe (os que foram obrigados a vender sua força de trabalho e os que adquirem riqueza dessa venda). Esse movimento de transformação da categoria trabalho de histórico-ontológica para sócio-histórica, é descrito por Mészáros (2007) como a subsunção das mediações de 1ª ordem, pelas mediações de 2ª ordem.

As mediações de segunda ordem estão vinculadas a produção de valores de troca. Enquanto “a utilidade de uma coisa faz dela um valor de uso”, os valores de troca fazem parte de uma relação quantitativa, “a proporção na qual valores de uso de uma espécie se trocam contra valores de uso de outra espécie, uma relação que muda constantemente no tempo e no espaço” (MARX, 1996, p. 166). Portanto, o trabalho sobre as mediações de segunda ordem significa, que “os fins ontológicos da humanidade (produção de valores de uso) são subsumidos aos tais fins reificados [produção de valores de troca]” (THOMAZ JUNIOR, 2019, p. 199).

Por exemplo, tomamos a atividade de cozinhar, enquanto este pode ser preenchido de significados individuais e culturais, envolvido em lembranças, curiosidade e criatividade, ao ser fragmentado, interrompido, pressionado e imputado metas, as primeiras dimensões são reduzidas (não desaparecem por completo), e o trabalho se transforma em sofrimento, no limite o sofrimento mental (CODO, 2006). Portanto, convergimos com a tese de que a imposição histórica-estrutural do trabalho alienado e estranhado promove sistematicamente os acidentes, mutilações, intoxicações, adoecimentos etc. da classe trabalhadora (LOURENÇO, 2009; HECK, 2017).

No primeiro momento do capitalismo, baseado na divisão manufatureira do trabalho, a subsunção dessas dimensões psicológicas é considerada apenas *formal*, visto que, o *savoir-faire* do trabalhador ainda o coloca como protagonista no processo produtivo. No entanto, a partir da implementação da grande maquinaria a subsunção se torna *real*, pois o trabalhador é deslocado do processo produtivo e o trabalho morto (máquina) passa a ditar suas aptidões e ritmo de trabalho, em outras palavras o trabalhador se torna um apêndice da máquina (Quadro 1) (ALVES, 2007). Em síntese:

QUADRO 1 - Processos de Trabalho

Processo de Trabalho (histórico-ontológico)	Processo de Trabalho Capitalista	Processo de Produção do Capital
Valor de Uso Trabalhos concretos	Valor de Troca Trabalho Abstrato Cooperação Simples	Valor de Troca Trabalho Abstrato

Homem – Instrumento – Natureza Objetivação/Exteriorização	Divisão do Trabalho Subsunção Formal Homem – Instrumento – Natureza	Maquinaria e Grande Industria Subsunção Real Ferramenta – Homem – Natureza
---	--	--

Extraído e adaptado de ALVES (2007)

As alterações no modo de produção capitalista, também são acompanhadas por transformações nas barreiras sociais, que objetivam impedir o trabalhador de desenvolver seus laços de solidariedade de classe – isto é, o estranhamento –. Por exemplo, ao referenciar o pensamento do filósofo italiano Antonio Gramsci, Antunes (2015) mostra como o fordismo não resultou apenas numa forma mais eficiente de produzir, mas em novas relações sociais, onde a estética da disciplina perpassava as principais esferas da vida do trabalhador.

A *sociedade disciplinar*, descrita por Foucault, feita na estética dos hospitais, asilos, escolas, presídios, quartéis e fábricas transformava seus habitantes em “sujeitos da obediência” (HAN, 2019). No entanto, mesmo o estranhamento fordista não conseguia penetrar totalmente nas variáveis psicológicas do trabalhador, restando aspectos da vida cotidiana e social em que o trabalhador possuía sua autonomia e subjetividade, permitindo a expansão e enfrentamento dos sindicatos de massa e da consciência de classe (ANTUNES, 2015).

Com as transformações iniciadas com a acumulação flexível e a gestão toyotista do trabalho, o capital entendeu que a *negatividade do dever* é bem menos eficiente que a *positividade do poder* (HAN, 2019, p. 15). Frente ao desejo de maximizar a produção, a sociedade do século XXI, a *sociedade do desempenho*, aposta no engajamento do trabalhador, na sua iniciativa, criatividade e motivação.

Neste movimento o capital não busca ampliar sua valorização através do aumento das horas de trabalho com a mais valia absoluta, mas sim aumentar a subsunção da mais valia relativa a partir do incremento tecnológico e da autodisciplina do trabalhador (ANTUNES, 2015). O Trabalhador toyotista passa a “vestir a camisa da empresa” (RESENDE, 2019), de forma que “O sujeito do desempenho é mais rápido e mais produtivo que o sujeito da obediência” (HAN, 2019, p. 15).

Frente a essas transformações, Thomaz Junior (2011) afirma que o toyotismo conseguiu resolver dois problemas não solucionados do fordismo – ajuste da produção frente as flutuações do mercado e organização baseada nas equipes. Ao trazer para perto o engajamento estimulado do trabalhador, a inserção engajada, o próprio passa a combater as porosidades do espaço de trabalho, por exemplo com os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) e as metas coletivas. Assim, o *savior faire* que havia sido extraído do trabalhador pela máquina, retorna sob o estranhamento toyotista (ANTUNES, 2015).

Como consequência, temos a propagação orgânica da ideologia do capital financeiro, com *coachs* com discursos premiados sobre força de vontade, livros de autoajuda sobre a determinação para acordar cedo e ir trabalhar – “trabalhe enquanto eles dormem”, e do outro lado a consolidação do que Thomaz Junior (2019, p. 221) vem a chamar de *inclusão marginal institucionalizada*. Nessa perspectiva, os relatos agressivos sobre trabalhadores em situação de subemprego, como os demonstrados na reportagem escrita por Alessi (2019), na realidade compõe a institucionalização da economia informal pela via da inserção precarizada, sem direitos, sem vínculos e sem representação sindical.

Trabalhar de segunda a domingo sem contrato, em jornadas que podem chegar a mais de 24 horas seguidas, se arriscando entre carros e ônibus, sem garantias ou proteções legais e muitas vezes por menos de um salário mínimo. E mais: em um emprego realizado até por menores de 18 anos. Este cenário — que deixaria de cabelo em pé qualquer fiscal do Trabalho— é o cotidiano de milhares de jovens como Guimarães, que trabalham de bicicleta como entregadores de aplicativos. Com a mochila térmica nas costas eles cruzam a cidade vindos, em sua maioria, das periferias da capital rumo aos principais centros comerciais da cidade (ALESSI, 2019).

O toyotismo e a reestruturação produtiva também impactaram fortemente o *centro* da classe trabalhadora, “o que poderia ser entendido até o final dos anos 1990 – ou ainda até 2005 -, como os privilegiados do mundo do trabalho, e refiro-me ao proletariado fabril, bancário-financeiro, petroleiro, que remanesce do status taylorista-fordista – das migalhas do Estado do Bem-Estar Social – e se junta, por baixo com os demais setores, amplificando a tragédia do século XXI” (THOMAZ JUNIOR, 2019, p. 217).

Independentemente da forma, fordismo ou toyotismo, e do lugar, centro ou periferia da classe trabalhadora, a riqueza produzida não é distribuída de forma justa entre os que produzem, ficando nas mãos da classe que controla os meios de produção. Este processo de concentração é infinito e dado sob a seguinte fórmula síntese: $[D - M <_{MP}^T \dots P \dots M'(M + m) - D'(D + d)]$ (MARX, 2013, p. 128) apud (MACIEL; FERRAZ; BIONDINI; FRANCO 2021, p. 128).

Ou seja, o capitalista, com dinheiro (D) compra a mercadoria (M) que será utilizada no sistema produtivo (P). Com meios de produção (MP) e a força de trabalho (T) temos a mercadoria (M') já valorizada com a Mais-valia subsumida. Postas em circulação no mercado o capitalista recebe um novo dinheiro (D'). Ainda como via de regra no sistema capitalista, a força de trabalho sempre irá transferir um valor maior que o dela própria para à mercadoria produzida (o mais valor).

A função capitalista do Banco vem em adiantar o D' para aqueles que necessitam no presente, quando no futuro, estes devolverão ao banco D' acrescido de juros (D''). Aqui podemos tomar o juro enquanto o *excedente que retorna*. De forma que o resultado é, $D' - D''$, no entanto, se dizemos que o valor vem exclusivamente da ação do trabalhador, onde D' foi valorizado?

Segundo Marx (2013, p. 381) apud Maciel; Ferraz; Biondini; Franco (2021, p. 131), temos então “dinheiro que engendra mais dinheiro, valor que valoriza a si mesmo, sem o processo mediador entre os dois extremos”. No entanto, o capitalista apenas poderá devolver ao banco o D”, se D tiver passado por todo processo de valorização citado anteriormente.

Em síntese, de acordo com Jinkings (1996), o capital apenas pode circular para valorização sob a forma de capital-dinheiro, esta quando acrescida mais-valia do trabalhador bancário, se transforma em mercadoria-dinheiro valorizada. Assim, “o capital portador de juros, ou seja, o dinheiro tornado capital-mercadoria, é uma espécie de capital que objetiva imediatamente o acréscimo de valor, porém o adquire *aparentemente* sem mediação com a esfera produtiva” (DOGENSKI, 2017, p. 62). Ou seja, no movimento D’ – D”, o dinheiro não gera valor adicional para o próprio dinheiro, este o adquire através da circulação na esfera produtiva bancária, onde ocorre a subsunção da Mais Valia.

Isso é de extrema importância a ser ressaltado, pois, muitos autores buscam desacreditar a teoria do valor trabalho, dizendo que “a teoria do valor é irrelevante, visto que o capital responde apenas aos sinais monetários, não às relações de valor” (HARVEY, 2016, p. 108). De forma que, se corretos, podemos ter o *fim* da teoria do valor trabalho, ou a morte do trabalho.

Esse cenário polêmico já foi muito bem estudado por Antunes (2015), Thomaz Junior (2018), Heck (2017), etc. De forma que, na perspectiva conclusiva destes e outros autores, “muito se fala do fim do trabalho, *todavia é o emprego que está moribundo*” (THOMAZ JUNIOR, 2002, p. 11).

b. O trabalho e o setor bancário frente as Reestruturações Produtivas

É claro que o setor bancário enfrentou diversos processos de reestruturações produtivas, ou *ondas de inovação tecnológica*, desde a introdução dos computadores nos setores de processamento de dados na década de 1960 (primeira onda), a utilização dos computadores para os caixas das agências (segunda onda) e a implementação dos caixas eletrônicos (terceira onda). No entanto, não buscaremos discutir sobre essas, focaremos nossa discussão nas transformações e consequências da quarta onda, que se inicia a partir da década de 1990, e refere-se aos serviços de *home banking* e *internet banking* e, a mais recente quinta onda, marcada pelos bancos digitais, terceirização e correspondentes, *fintechs* e *mobile banking* (VAZQUEZ; CAVARZAN; KREIN, 2017).

Estas transformações passam a ocorrer com maior intensidade na própria década de 1990, quando os governos Collor e FHC consolidam na política econômica nacional os paradigmas do neoliberalismo (CAMARGO, 2009). Neste contexto, as instituições financeiras privadas e estrangeiras passam a exigir a desestatização do setor bancário. Visto que, em suas perspectivas, os bancos estatais detinham vantagens competitivas sobre os privados, indo contra as diretrizes do Banco Mundial (JINKINGS, 2002).

Thomaz Junior (2009) *apud* Barreto (2016) salienta que a abertura de capitais e a mundialização da economia resultaram na concentração do capital, tanto em nível nacional quanto internacional, através de intensos processos de fusões e aquisições perpetuadas pelo capital financeiro. Como resultado dessas políticas para o setor bancário tivemos, a privatização de bancos nacionais (MONTANHA, 2006), crescimento de bancos atuantes em território nacional sob controle estrangeiro, um processo de concentração de capital em poucos grandes bancos (MACIEL; FERRAZ; BIONDINI; FRANCO, 2021), intensificação do trabalho bancário (DOGENSKI, 2017) e aumento do adoecimento do trabalhador (HARTMANN, 2015).

De acordo com Dogenski (2017, p. 90) ao referenciar Dal Rosso (2008, p. 20 – 21) vemos que “a análise da intensificação do trabalho no capitalismo contemporâneo, está voltada para os resultados da produção (...). Desta forma, pode-se afirmar que quanto maior é o grau e intensidade, mais trabalho é produzido no mesmo período de tempo considerado”. Ou seja, mesmo com a inserção de uma proporção maior de trabalho morto na produção, o aumento da produtividade necessariamente ocorre com a intensificação do trabalho vivo.

Dessa forma, com intuito de sobreviver ao novo ambiente capitalista, os bancos nacionais intensificaram os ritmos de trabalho através da implementação de diversas estratégias. Primeiro, fizeram os trabalhadores brasileiros se convencerem que estão em competição direta com os trabalhadores de outros países, assim as adoções dos diversos pacotes tecnológicos foram aceitos mais facilmente (CARVALHAL, 2008). Em segundo, a intensificação dos processos de automação,

modificações dos serviços, flexibilização do trabalho e diversificações dos produtos (SANTOS, 2009). Nessa perspectiva os bancários se destacam, não por talvez serem a categoria que mais sofreram com as transformações (NETZ; MENDES, 2006), mas por terem sido/serem a vanguarda da reestruturação produtiva.

Da década de 1970 adiante, sobretudo após a década de 1990, com a automação e digitalização, a própria natureza do trabalho bancário é alterada, enquanto se tratava de um trabalho mais burocrático e em operações, o conteúdo do trabalho bancário atual corresponde às diretrizes da venda de produtos financeiros e cumprimento de metas, sendo, pois, estas, definidoras da manutenção dos postos de trabalho. Em outras palavras, de acordo com o Presidente do Sindicato dos Bancários e Financiários de Pres. Prudente e Região:

“(...) o banco virou um comércio de “vende, vende, vende, você tem que vender” por que aquele serviço mais burocrático, ser bom na matemática financeira e tudo mais, hoje, na verdade quem faz é o computador, o bancário hoje, chega lá... sua vida de trabalho ta na inteligência artificial, ta no computador” (TREVISAN, 2020).

As alterações em escala mundial promoveram a alteração na gestão de trabalho fordista, baseada no uso extensivo da mão de obra semiquificada, para o uso intensivo da mão de obra qualificada, polivalente e cooperativa. Assim, é neste momento que há a substituição do *trabalhador especializado* do fordismo para o *polivalente* do toyotismo (ALVES, 2000, p. 116). Polivalente pois este deverá ter a capacidade de se adaptar às mudanças, ser flexível, mais qualificado, “multifuncional” e criativo, de modo a “reduzir o tempo de produção e circulação do capital, ampliando assim a intensidade e, conseqüentemente, a exploração” (ANTUNES, 2020, p. 177).

Essa “fase da desespecialização multifuncional, do trabalho multifuncional, expressa a intensificação dos ritmos, tempos e processos de trabalho, que se territorializam nas diversas instâncias, áreas e setores da atividade laboral (...)” (THOMAZ JUNIOR, 2011, p. 311). Como consequência, Han (2019) não enxergará nenhum componente civilizatório na dispersão do *multitasking*, entendendo-o enquanto um grande retrocesso no processo civilizatório e no componente ontológico do trabalho, de acordo com o autor

A multitarefa não é uma capacidade para a qual só seria capaz o homem na sociedade trabalhista e de informação pós-moderna. Trata-se antes de um retrocesso. A multitarefa está amplamente disseminada entre os animais em estado selvagem. Trata-se de uma técnica de atenção, indispensável para sobreviver na vida selvagem (...) O animal não pode mergulhar contemplativamente no que tem diante de si, pois tem de elaborar ao mesmo tempo o que tem atrás de si. Não apenas a multitarefa, mas também as atividades como jogos de computador geram uma atenção ampla, mas rasa, que se assemelha à atenção de um animal selvagem (HAN, 2019, p. 20 – 21).

O capital, sobretudo em seus expedientes toyotistas, subsomem os componentes ontológicos do trabalho, de forma que, enquanto este contribui para a hominização do trabalhador, o faz agora, sob as mediações alienadas do capital. Assim, as novas funções e os novos ritmos exigidos para o bancário toyotista, através das mais modernas tecnologias, mais aproxima o trabalhador de um animal selvagem, do que com os componentes ontológicos de seu próprio trabalho.

O bancário passou a sempre estar apto a se apropriar e dominar as novas tecnologias, ser simpático com a clientela, possuir novas qualificações, saber transpor seu conhecimento para a máquina, se adequar aos diferentes contextos e exigências e realizar diversas funções ao mesmo tempo. Agora, o bancário também passou a ser recompensado por sua produtividade; metas individuais e coletivas passaram a ser adotadas, de forma que, o trabalhador passa a atuar como prisioneiro e vigia, agressor e vítima de si mesmo, e ao mesmo tempo também estará sob o julgamento de seus companheiros de classe (RESENDE, 2019). A remuneração por metas, comissões, PR (Participação nos Resultados) ou PLR (Participação nos Lucros e Resultados), funciona como uma “compensação” ou “recompensa” pelo esforço e engajamento do trabalhador nas metas da empresa (ANTUNES, 2020).

Outras estratégias de remuneração flexível também vêm sendo utilizadas, por exemplo, a PLR na categoria bancária é dividida entre a PLR absoluta e PLR flexível. Na primeira, é uma porcentagem que o trabalhador recebe independentemente de seus resultados nas metas estabelecidas, já na segunda, o valor é decidido frente aos resultados do bancário. A tendência observada nos bancos é de aumento na porcentagem da PLR flexível no valor total a ser pago na PLR anual, que em si já é um mecanismo de remuneração flexível.

O autor ainda lista 5 pontos na gestão por metas que beneficiam o capital: 1. Desenvolvimento de um mecanismo disciplinador do trabalho, promovendo o engajamento voluntário dos trabalhadores para aumentar a produtividade; 2. Incentivo ao controle de faltas, quando não pela empresa, pelos próprios colegas vide as metas coletivas; 3. Diminuição das porosidades; 4. Promoção da competitividade entre os trabalhadores; 5. Aprofundamento das experiências do capital na negociação com os trabalhadores (ANTUNES, 2020, p. 151). Ademais, pensamos em concordância com Larangeira (1997) que além de promover a produtividade, esse tipo de gestão do trabalho será conivente, se não incentivadora, do Assédio Moral.

Ainda de acordo com Antunes (2020)

a sistemática imposição de “metas” como mediação cotidiana da produção e as definições de “competências” a serem cumpridas pelos “colaboradores” [nome do mercado para trabalhador] viraram o ideário e a pragmática empresarial da empresa flexível vigente no mundo financeiro. (ANTUNES, 2020, p. 177).

Assim, olhando em perspectiva para as décadas de 1990 e 2000, notamos um movimento de constituição e consolidação do novo perfil bancário. Diante de tantas mudanças e envolvidos em um cenário de eliminação de postos de trabalho, terceirização, privatização e aumento da carga produtiva, muitos bancários foram demitidos e os que permaneceram precisaram se readaptar as novas funções e as novas tecnologias, ser produtivo, atingir as metas e “vestir a camisa” da empresa.

A reorganização do processo produtivo, deu-se com maior rotatividade na contratação/demissão, implementação dos PDV (Programas de Demissão Voluntária), feminização do trabalho, fechamento de agências, fusão de postos de trabalho e terceirização, de forma que Segnini (1999) aponta para a tríade que comporá a nova qualificação do trabalho bancário: terceirização/precarização, desemprego e intensificação do trabalho.

A terceirização, é um problema extremamente complicado para ser tratado em sua totalidade nesse trabalho, portanto apresentaremos apenas os principais elementos. Krein (2007) e Droppa; Biavaschi; Vazquez (2017) apontam que a terceirização pode adquirir diferentes formatos, por esta razão é muito difícil enxergá-la em determinados contextos.

Com a terceirização os capitalistas buscam “esconder” a relação capital-trabalho numa relação capital-capital (ANTUNES. 2020), por exemplo, com a contratação de cooperativas, de redes de fornecedores de produção independente (MARCELINO, 2007) (SANTOS; FELICIANO; CANTARUTTI; PEREIRA; SOARES, 2019), de empresas de serviços especializados (PELATERI; CAMARGOS, IBARRA; MARCOLINO, 2018), com a contratação de trabalhadores temporários via agências de emprego, contratação de autônomos e pessoas jurídica (KREIN; TEIXEIRA. 2016), trabalho em domicílio (PRAZERES; NAVARRO, 2011), etc. de forma que, ainda podemos ver o fenômeno da *terceirização da terceirização, a quarteirização*.

Nos últimos anos ainda comparece o fenômeno da *uberização*, apenas mais uma forma de precarização do trabalho com a emergência das economias de plataforma (MENEHINI, 2021). No entanto, apesar de esconder, em nada a terceirização muda na relação capital-trabalho, na realidade “a expansão das terceirizações e das empresas especializadas em fornecimento da força de trabalho, tem se convertido em importante *elemento propulsor e gerador de mais-valor*” (ANTUNES, 2020, p. 180)

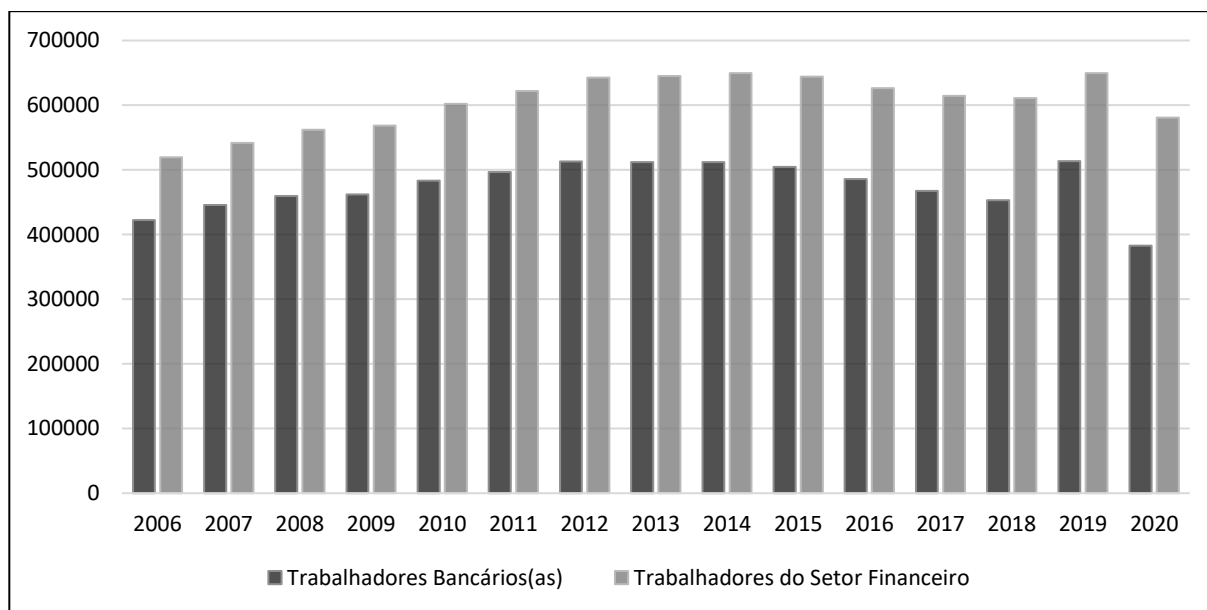
Como forma de combater a resistência sindical e os direitos adquiridos, Droppa; Biavaschi; Vazquez (2017) mostram diferentes estratégias utilizadas pelas instituições financeiras, como a contratação de empresas para a prestação de serviços de atendimento ao cliente, os correspondentes bancários, identificados pelos autores como uma forma burlada de terceirização. Vazquez (2018) mostra que o principal fruto dessa via da terceirização foi a fragmentação e polarização ocupacional do setor. De acordo com a autora:

Os correspondentes impactaram sobremaneira o nível de emprego bancário, atenuando sua expansão entre 2002 e 2012, ou permitindo o corte de postos de empregos diretos, a partir de 2013. **Além disso promoveu um processo sem precedentes de heterogeneização do emprego no setor, visto que permitiu a contratação de trabalhadores distribuídos em setenta classes de atividade econômica, externas ao setor financeiro.** Esse fato acentuou o processo de diversificação de classes de atividade econômica a que já se assistia no setor (VAZQUEZ, 2018, p. 180) grifo nosso.

Assim, além de redistribuir territorialmente as atividades bancárias, sobretudo as que envolvem atendimento direto como caixas e escriturários, para os correspondentes, os bancos conseguiram através de fraudes trabalhistas e diversos tipos de irregularidades, contornar a Convenção Coletiva dos bancários e aumentar suas taxas de lucro, visto que, os correspondentes têm em média apenas 1/4 dos salários dos bancários que desempenham a mesma função (VAZQUEZ, 2018).

Vazquez; Uehara; Cavarzan; Rodrigues (2020) apresentam outra tendência que demonstra o processo de terceirização no setor, como vemos no Gráfico 2, os trabalhadores no setor financeiro se mantêm relativamente estáveis, com uma leve tendência de crescimento, enquanto a quantidade de bancários diminui.

GRÁFICO 2 – Quantidade de bancários e trabalhadores do setor financeiro (2006 - 2020)



FONTE: RAIS – Relação Anual de Informações Sociais (2021)

Com base no Gráfico 2 podemos notar que, apesar da tímida tendência de crescimento entre 2006 e 2012, a quantidade de trabalhadores bancários fica estagnada e, após 2015 os processos agressivos de digitalização e terceirização produziram uma tendência de redução, sobretudo com a recessão de 2020. Ou seja, os bancários estão enfrentando uma tendência de redução da categoria preponderante

frente ao conjunto do setor financeiro, visto que, em 2020 havia apenas 38 mil bancários, uma redução de 130 mil postos de trabalho em relação a 2019 e de 40 mil em relação a 2013.

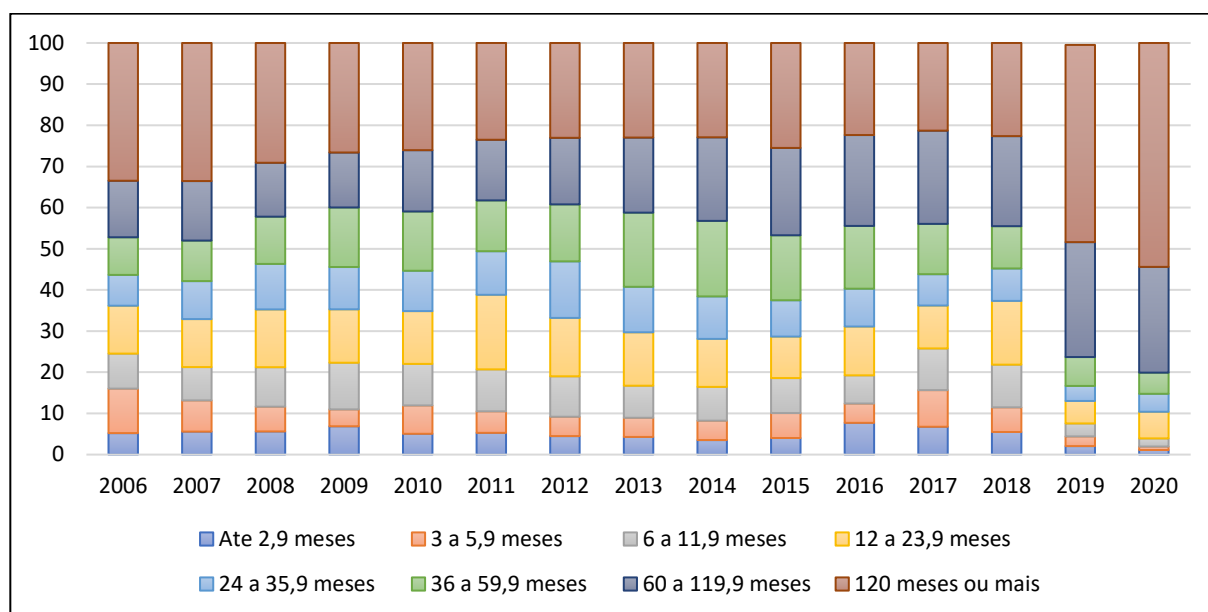
O mesmo processo é visto em nossa escala de análise regional, pois, na passagem da década de 1980 para 1990 havia cerca de 3300 bancários, enquanto em 2019, este número foi reduzido para 1237 trabalhadores e em 2021 para apenas 1186, isto é, uma redução de aproximadamente 66%. Em outras palavras, as marcas das novas formas flexíveis de gestão do trabalho na categoria bancária, vem acompanhada pela eliminação dos postos de trabalho e desemprego (NOVO CAGED, 2021; Sindicato Bancários e Financiários de Pres. Prudente e Região, 2020; CAGED, 2020).

No próximo gráfico veremos outra dinâmica notável na categoria, a nova divisão etária do trabalho bancário, visto que, em escala nacional a quantidade de trabalhadores bancários com mais de 10 anos diminuiu gradativamente. Isto de acordo com Colombi (2014), é resultado dos programas de demissões, da busca pelo novo perfil do trabalhador bancário, mais atento as novas tecnologias e da maior rotatividade que estes têm no mercado de trabalho.

Essa dinâmica é extremamente cruel, pois de acordo com Antunes (2015) a tendência do capitalismo moderno é excluir os mais velhos do mercado de trabalho, e uma vez fora, é muito difícil voltar. Ao mesmo tempo vemos o aumento da rotatividade na categoria, provando o que Harvey (2008) nos apontou como tendência do capitalismo, ou seja, o trabalhador se torna descartável, mesmo aqueles inseridos no centro da classe trabalhadora (Gráfico 3).

O Gráfico 3 também traz uma deformidade para as situações expressas em 2019 e 2020 que contrastam a tendência geral observada e os processos demonstrados, no entanto, até o momento não temos nenhuma hipótese para isso.

GRÁFICO 3 – Proporção da quantidade de bancários por tempo de carreira (2006 – 2020)

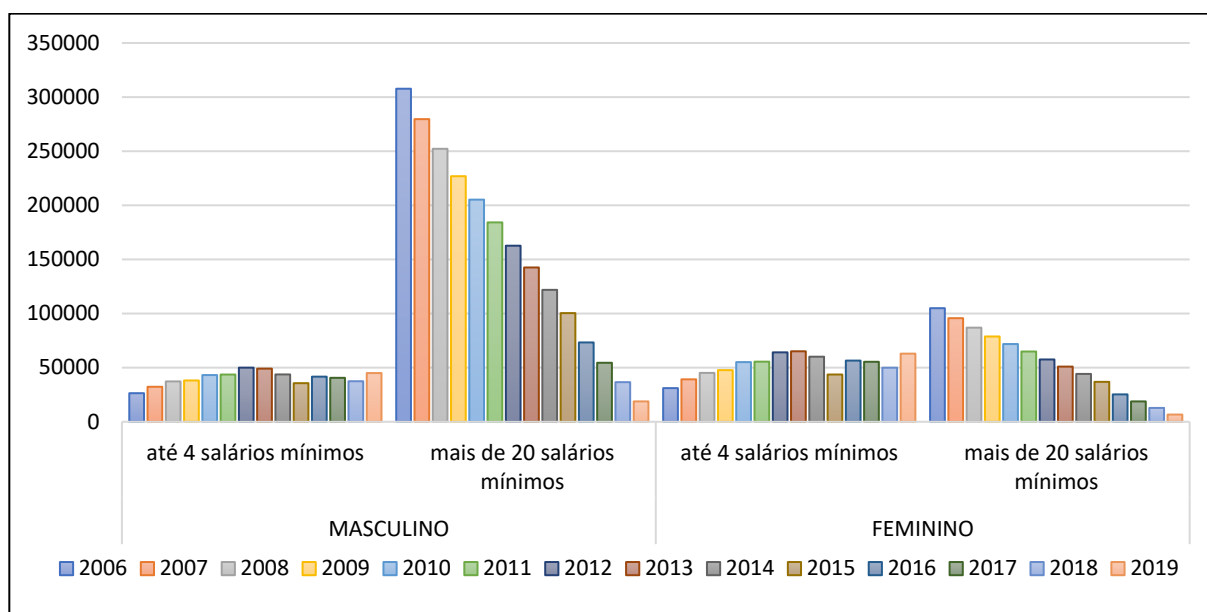


FONTE: RAIS – Relação Anual de Informações Sociais (2021)

Outro importante obstáculo vem ser a feminização do trabalho bancário. Apesar de este não ser o ponto principal de nossa pesquisa, vemos como necessário discorrer sucintamente sobre isso. Sabemos que “trabalho decente e crescimento econômico” é uma das metas da ONU para 2030, no entanto, 85 milhões de mulheres são subutilizadas na força de trabalho, frente a 55 milhões de homens e ainda recebem apenas 77 centavos para cada dólar que os homens recebem pelo mesmo trabalho (OIT, 2019).

Conforme Antunes (2020) essas desigualdades são consideradas transversalidades no mundo do trabalho, visto que, não se resumem a apenas ele, atingindo também as outras esferas da vida social. Na categoria bancária nacional as mulheres correspondiam a somente 46% do total de trabalhadores bancários em 2006, saltando para 49% em 2019, no entanto, ainda são maioria nos cargos de menores salários e minoria nos altos cargos (Gráfico 4). Assim notamos como o capital se apropria da bandeira dos movimentos e das lutas sociais a fim de baratear a produção e aumentar suas taxas de lucro.

GRÁFICO 4 – Quantidade de bancários(as), por sexo e por renda (2006 – 2019)

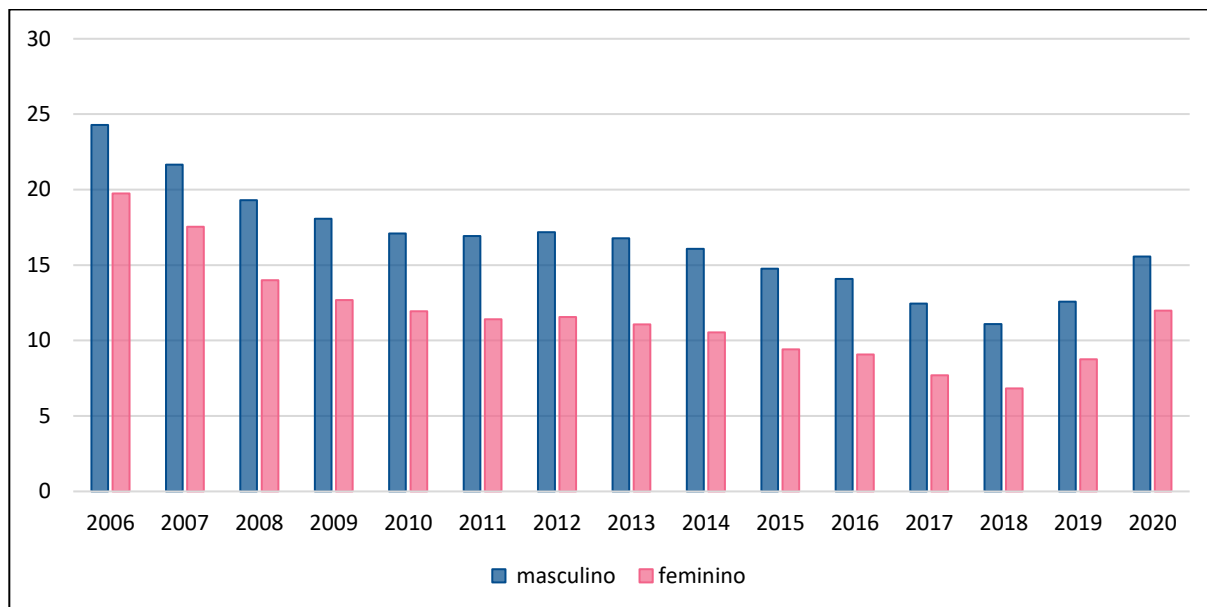


FONTE: RAIS – Relação Anual de Informações Sociais (2021)

No Gráfico 4, podemos ver que a maior parte dos altos salários ficam com os homens, e as mulheres são uma clara minoria nesses postos (mesmo sendo 49% da categoria). Outra dinâmica exposta no gráfico se trata da redução vertiginosa no número absoluto de grandes salários. Associado aos programas de demissão voluntária (PDV) para os mais velhos, vemos também um processo gradativo de empobrecimento da categoria.

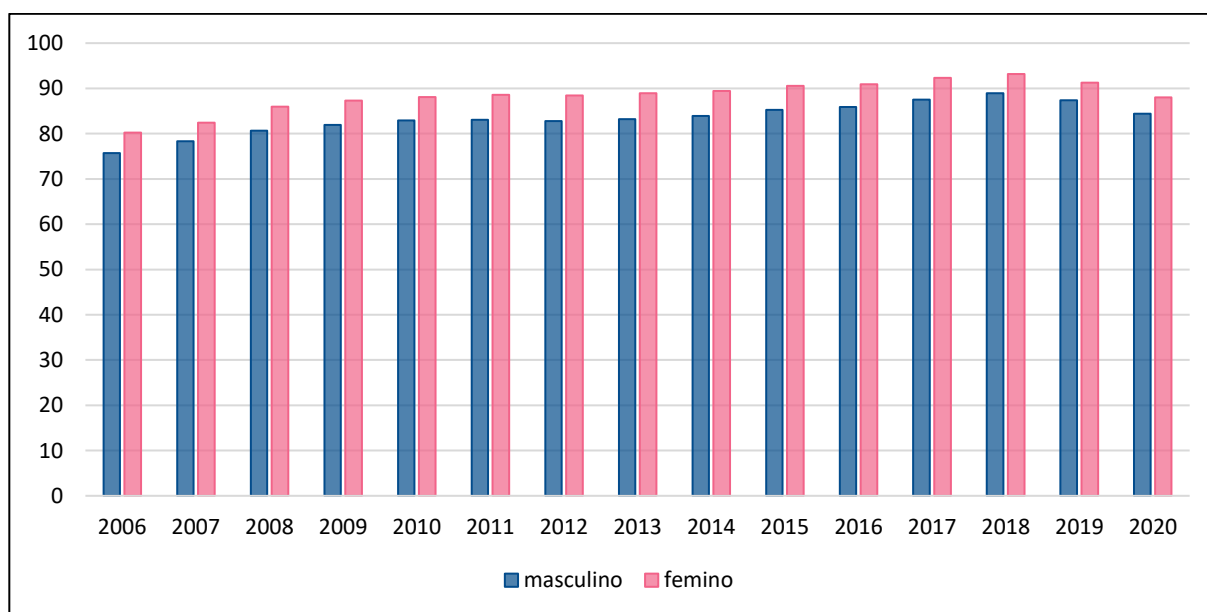
Com base nos Gráficos 5 e 6, podemos notar que, na última década e meia, a qualificação no setor vem crescendo e que dentro desse processo as mulheres adquirem escolaridade média maior que a dos homens. Ou seja, mesmo tendo escolaridade média maior, como vimos no gráfico 4, são as que recebem, em média, os menores salários. A qualificação no setor de serviços não pode ser entendida apenas como “um conceito de competência”, mas também pelas características subjetivas que envolve a formação técnica e/ou acadêmica, ou seja, a qualificação trata de um conceito para avaliar a “capacidade do trabalhador lidar com situações imprevistas e enfrentar as situações adversas do seu labor cotidiano” (COLOMBI, 2014, p. 56).

GRÁFICO 5 – Proporção de bancários com baixa escolaridade (analfabetos, com ensino fundamental incompleto, completo e ensino médio completo e incompleto) por sexo (2006 – 2020)



FONTE: RAIS – Relação Anual de Informações Sociais (2021)

GRÁFICO 6 – Proporção de bancários com alta escolaridade (ensino superior incompleto, completo, mestrado e doutorado) por sexo (2006 – 2020)

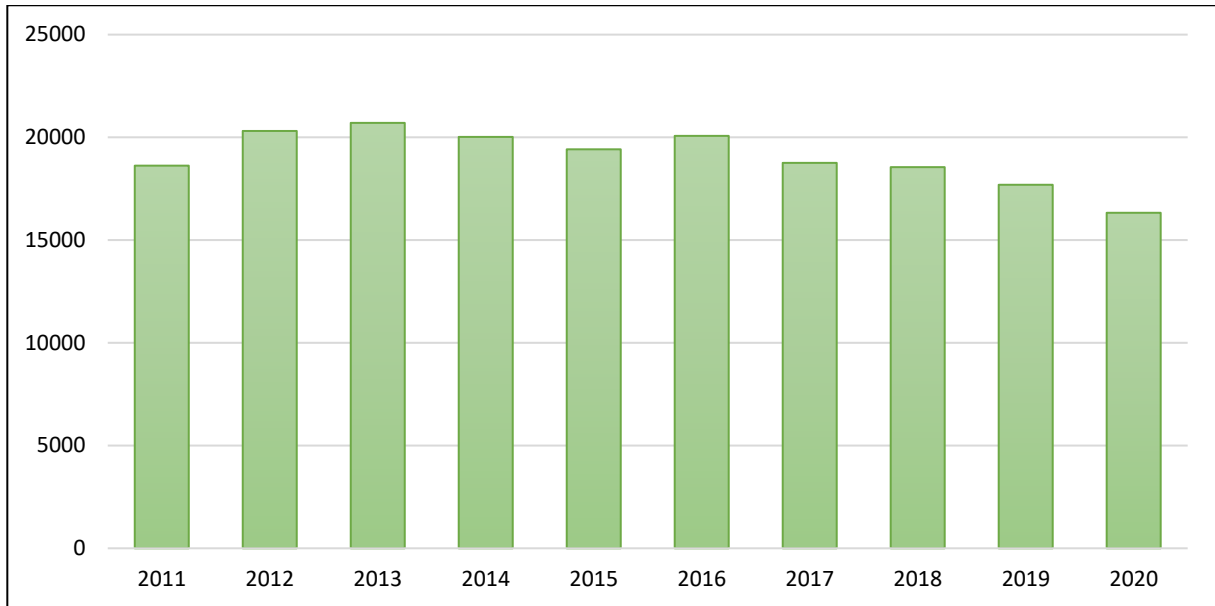


FONTE: RAIS – Relação Anual de Informações Sociais (2021)

A reestruturação produtiva alinhada a difusão das novas tecnologias de informação e comunicação, sobretudo com o advento e popularização dos smartphones, além de resultar no fechamento de milhares de postos de trabalho, promoveu o início de uma nova dinâmica territorial no

setor financeiro-bancário. Como podemos ver no Gráfico 7 a partir de 2013, foram fechadas mais de 4376 agências físicas.

GRÁFICO 7 - Quantidade de Agências no Brasil (2011 - 2020)

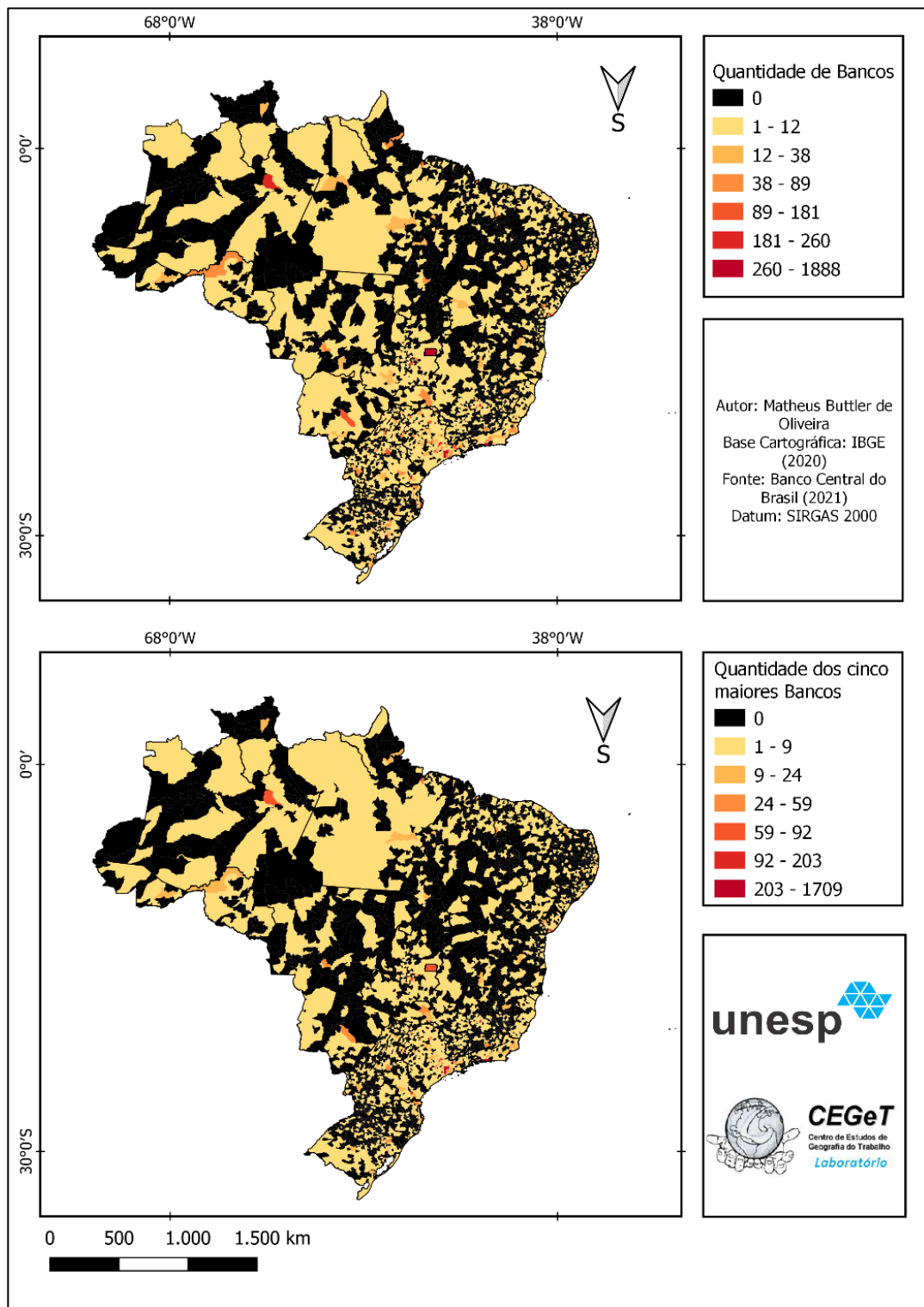


Fonte: Banco Central do Brasil (2021)

A diminuição do número de agências bancárias, no Brasil, se intensifica a cada ano, ou seja, desde 2012 o Brasil passou de 34% de municípios sem agência bancária, para 42% em 2020, ou seja, em menos de uma década mais de 400 municípios brasileiros deixaram de contar com a presença desse serviço (Mapas 3 e 4/Gráfico 8). O Levantamento que realizamos nos possibilita identificar esse processo, com a marca da intensa concentração das agências no Centro-Sul do Brasil, sobretudo nas capitais dos Estados.

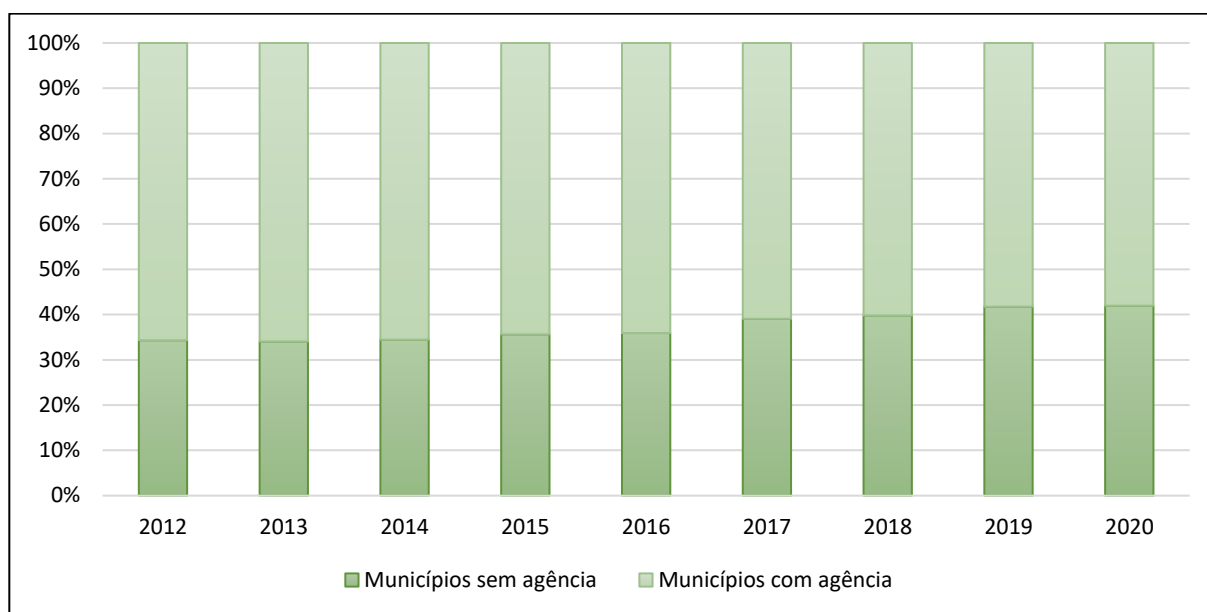
De acordo por Biasi; Tonin; Sampaio (s/ano) a localização das agências bancárias ainda está atrelada a fatores locacionais que buscam a eficiência econômica, por exemplo, com base na densidade populacional, empresarial, empregos, salário médio etc. Dessa forma, o fechamento das agências bancárias está se transcorrendo nas regiões menos povoadas e mais pobres do país (VAZQUEZ, 2020).

MAPA 3 - Quantidade de Agências Bancárias por município em 2021



Fonte: Banco Central do Brasil (2021) – Elaboração: Matheus Buttler de Oliveira

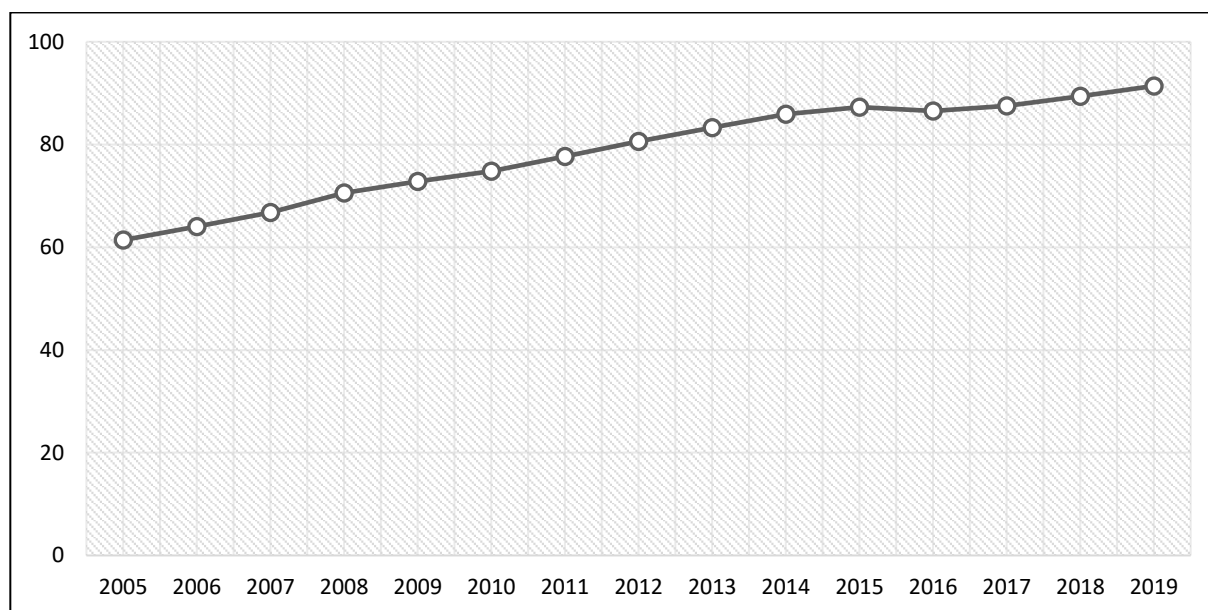
GRÁFICO 8 - Relação entre Municípios com e sem Agências Bancárias (2012 - 2020)



Fonte: Banco Central do Brasil (2021)

Essa nova dinâmica territorial do setor bancário também traz outro importante debate, ou seja, a elitização do sistema financeiro. Apesar do número de brasileiros com conta bancária estar aumentando significativamente nas últimas décadas (Gráfico 9), ainda temos mais de 34 milhões de pessoas desvinculados desse setor da economia (VALOR INVESTE, 2021). Sabemos que essa situação está intrinsecamente vinculada à pobreza e outras formas de inclusão marginal (PEREIRA E LANA, 2015). Assim, talvez o maior símbolo concreto dessa desigualdade tenha sido as tristes imagens das filas quilométricas de pessoas para receber o Auxílio Emergencial de R\$ 600,00 do Governo Federal, durante os meses de abril a outubro de 2020 (FOLHA DE S. PAULO, 2021).

GRÁFICO 9 - Proporção de adultos (15 ou mais anos) com uma conta num banco ou em outra instituição financeira ou com um serviço móvel de dinheiro

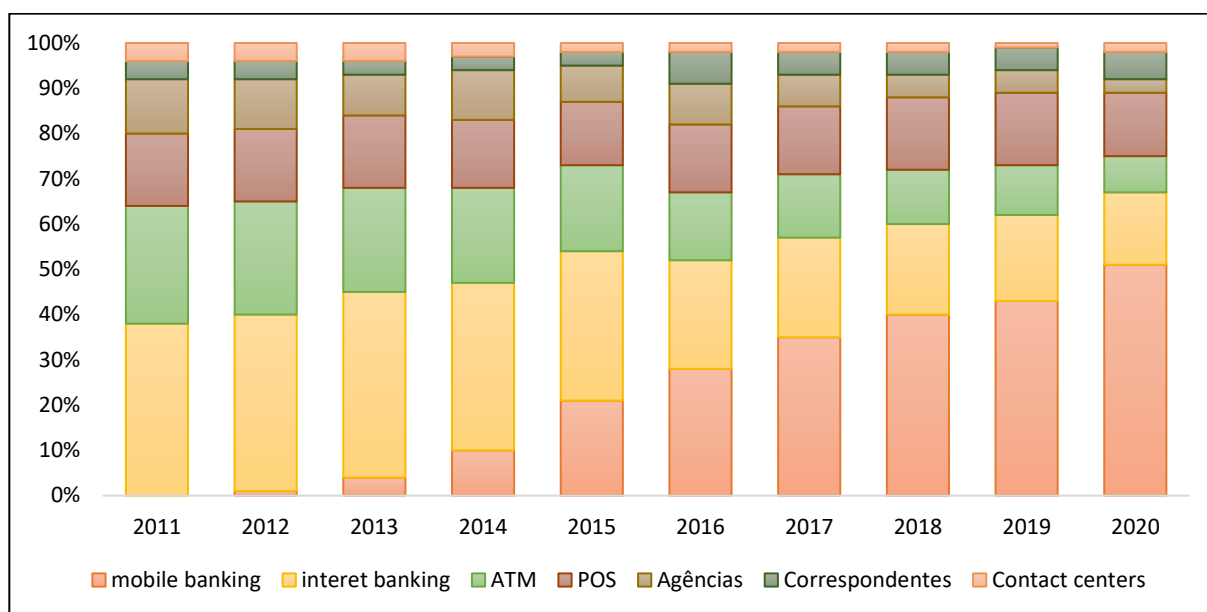


Fonte: Banco Central do Brasil (2021)

Os anos iniciais dessa série histórica correspondem aos projetos de inclusão financeira dos governos Lula, via microcrédito e parcerias com o Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal (BRITO COELHO; PRANDINI, 2009), quando havia um nítido interesse de levar a população mais vulnerável do país o acesso ao sistema financeiro e garantir a expansão dos programas de transferência de renda, como o Bolsa Família (DROPPA; BIAVASCHI; VAZQUEZ, 2017).

O reordenamento territorial dos serviços financeiros também foi possível pela propagação dos serviços digitais. O *internet banking*, apesar da expansão no começo da década de 2010, se retraiu frente a propagação do *mobile banking*. Em 2011 menos de 1% das transações eram realizadas por esse canal, no entanto, menos de uma década depois, já se tornava responsável por 51%. Como consequência direta a queda nas transações por agência também foi acentuada, de 12% em 2011 para apenas 3% em 2020 (Gráfico 10).

GRÁFICO 10 - Evolução dos Canais de Transferência Bancária (2011 - 2020)



FONTE: FEBRABAN (2021)

Portanto, vemos que no contexto da reestruturação produtiva, o consumidor tem assumido cada vez mais responsabilidade no processo de acumulação do capital. O que se assume como “moderno”, “autônomo” e “inovador”, visando sempre a comodidade do consumidor e a agilidade na prestação de serviços, traz consequências severas para o ambiente produtivo. Em outras palavras, os consumidores assumem atividades antes exercidas por trabalhadores, que redundam na redução do quadro de empregados e ainda, aumenta a intensidade do trabalho para os remanescentes (MACIEL; FERRAZ, BIONDINI; FRANCO, 2021, p. 141).

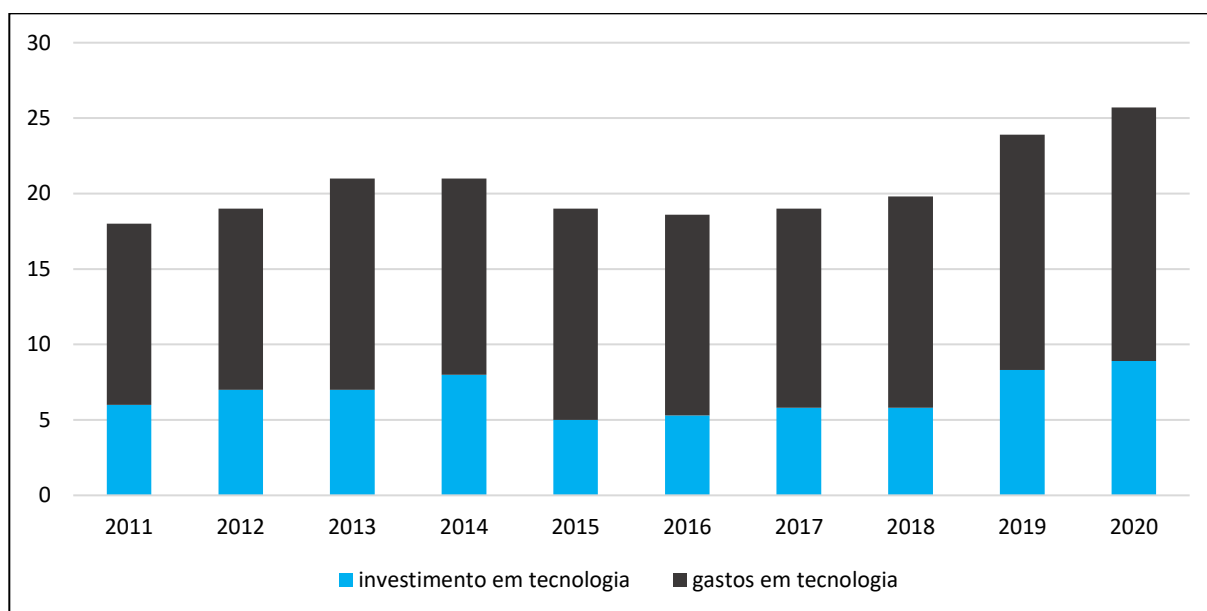
Ressaltamos que, diferente do discurso patronal, não estamos propagando que a automação/digitalização elimina postos de trabalho pois estaria “*diminuindo a quantidade de trabalho*”. Na realidade, de acordo com Thomaz Junior (2007), nunca na história do capitalismo se trabalhou tanto, assim, o processo observado nos bancos é que, “o volume de trabalho não diminui (...) até aumenta. O que diminui é o número de trabalhadores bancários já que o trabalho passa a ser realizado por terceiros ou pelos próprios clientes” (DRUCK, et. al, 2002, p. 223) apud (RESENDE, 2019, p. 74). Ademais, essa redução, associada a digitalização, aumentou significativamente o ritmo do trabalho remanescente.

No ano de 2020, o setor bancário representava 14% dos gastos mundiais em tecnologia (US\$ 2,9 trilhões), perdendo o primeiro lugar apenas para os gastos governamentais com 16%. Proporção semelhante é observada em âmbito nacional, quando no mesmo ano, dos US\$ 29,5 bilhões gastos em tecnologia, os dispêndios governamentais e bancários foram de, respectivamente, 15 e 14%. Ainda

neste ano, o setor bancário brasileiro já tinha como despesas em tecnologia um total de R\$ 25 bilhões, sendo divididos em R\$ 8,9 bilhões como investimentos e R\$ 16,8 bilhões como despesas (FEBRABAN, 2021).

Na série histórica que adotamos para o Gráfico 11, os gastos em tecnologia vêm sendo ampliados, assim como a proporção dos investimentos nos dispêndios totais. Esses investimentos demonstram o interesse dos bancos em adquirir novas tecnologias para se manterem competitivos frente às *fintechs*² e bancos internacionais, no entanto, as consequências são severas para os trabalhadores.

GRÁFICO 11 - Dispêndios em tecnologia dos Bancos (2011 – 2020)



Fonte: FEBRABAN (2021)

Conforme Jinkings (1996), na história recente do Brasil, com exceção de 1986 (ano do plano cruzado), o setor financeiro apresentou lucratividade superior ao setor produtivo, sendo especificamente em 2019 o lucro recorde já registrado. Neste ano, os cinco maiores bancos (Itaú Unibanco, Bradesco, Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil e Santander) ultrapassaram a marca dos R\$100 Bilhões, com alta de 30,3% em relação a 2018 (Gráfico 12) (DIEESE, 2021).

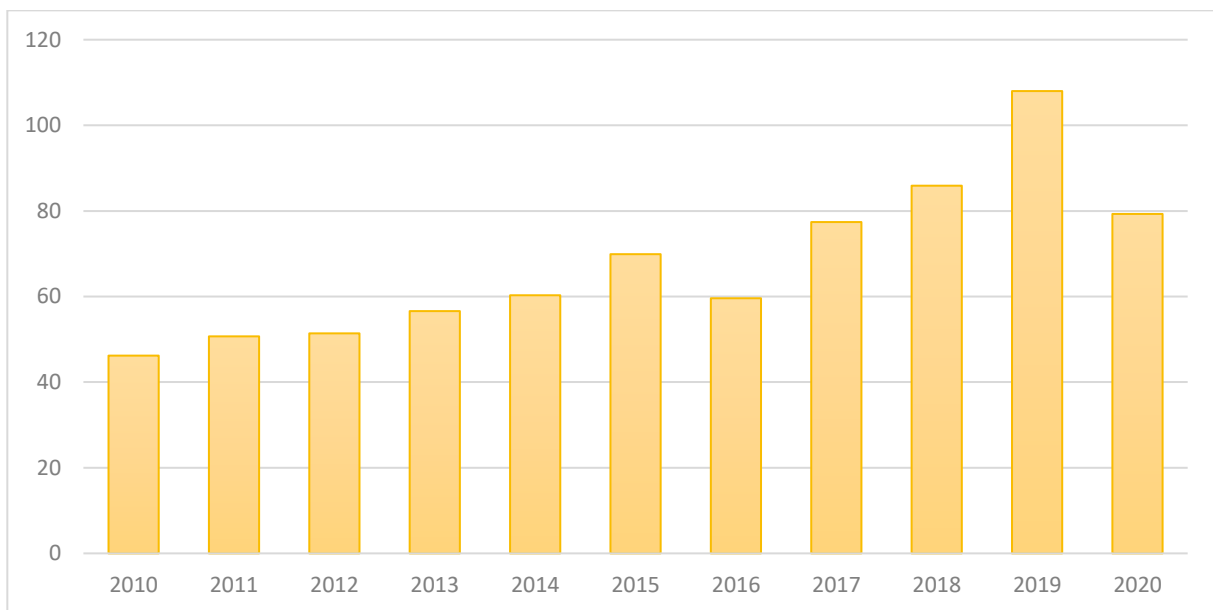
Apesar disso, de acordo com Vazquez (2020) a queda na taxa de lucro dos bancos entre 2015 e 2016 foi suficiente para que os bancos alterassem sua postura e buscassem formas novas e mais rápidas de expandir sua renda. Essa queda é, de acordo com a autora, justificada tanto pelo esgotamento do

² As *fintechs* são *startups* de serviços financeiros que atuam em diversas frentes, cartão de crédito, pagamentos, investimentos, seguros, recuperação de cartão de crédito etc. “Em suma, são empresas não financeiras, sem nenhum tipo de presença física para contato com clientes, oferecendo serviços financeiros em plataformas exclusivamente digitais” (VAZQUEZ; CARVAZAN; KREIN, 2017, p. 63 – 64).

modelo de negócios até então vigente, de “captação de clientes” e, contraditoriamente, pelos próprios impactos da Revolução 4.0 e das reformas neoliberais.

Já a queda para R\$ 79,3 bilhões em 2020, decorre da retração econômica causada pela recessão e pela pandemia da COVID-19. As respostas do capital financeiro para o novo cenário vieram no sentido de reduzir despesas administrativas e de pessoal, através dos fechamentos de agências, terceirização e demissões. Ou seja, novamente, os bancos intensificam a flexibilização (VAZQUEZ; UEHARA; CAVARZAN; RODRIGUES, 2020).

GRÁFICO 12 - Lucro líquido dos 5 maiores bancos brasileiros, em R\$ bilhões (2010 – 2020)



Fonte: DIEESE – Desempenho dos bancos (pesquisa anual (2011, 2012..., 2021))

É neste cenário que os bancários enfrentarão a precarização do trabalho e o *homeoffice* durante a pandemia da COVID-19. Do final de 2019 para início de 2020, o medo e a cobertura sensacionalista, com toques do racismo e preconceito político contra a China, já havia tomado conta de grande parcela do mundo com o fechamento da província de *Wuhan* (LERNER; CARDOSO; CLÉBICAR, 2021).

Em 11 de março, quando é decretado o *status* de Pandemia para a COVID-19, rapidamente, as federações e confederações sindicais bancárias se reuniram com o Sindicato patronal, a FENABAN (Federação Nacional dos Bancos), para criar um comitê de crise bipartite (VAZQUEZ; UEHARA; CAVARZAN; RODRIGUES, 2020). Neste foi negociado que os bancos não demitiriam durante a pandemia, no entanto, mais de 12 mil postos de trabalho foram fechados, enquanto os bancos economizaram R\$ 534 milhões em despesas administrativas, por exemplo, resultando na campanha sindical *online* “#VergonhaSantander” frente a demissão de 3.220 bancários (G1, 2021).

No início da pandemia diversos autores pensaram que seria um momento de “alerta” para as nações, promovendo uma *inflexão* nas tendências neoliberais. Como se esquecer de Žižek (2020) trazendo a pandemia como um golpe estilo “*kill bill*” para o capitalismo. No entanto, os impactos trazidos não poderiam ser mais diferentes.

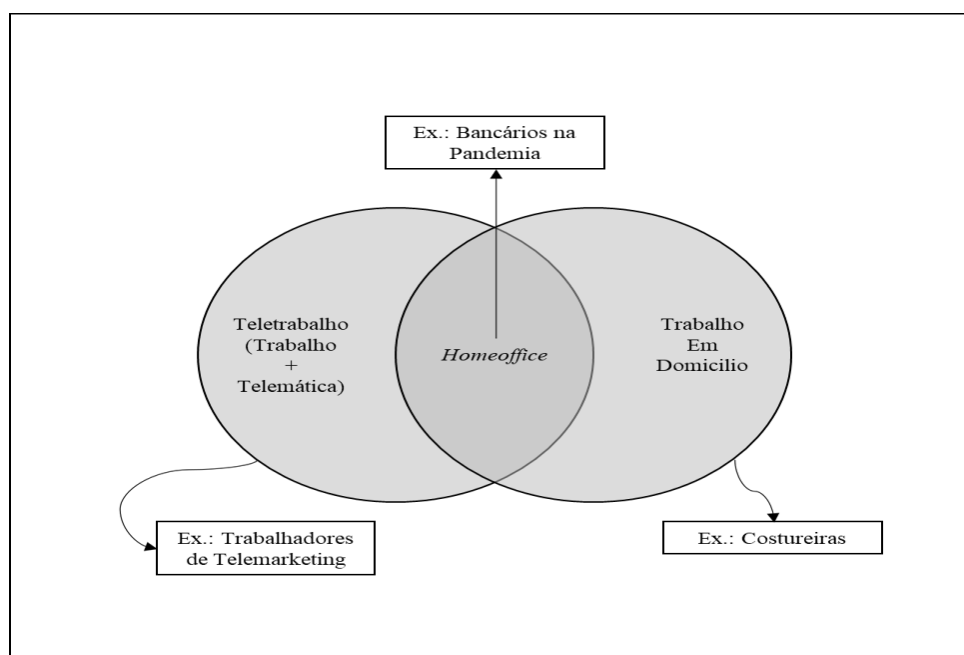
Após a criação do comitê e com as recomendações de distanciamento social realizadas pela OMS, os sindicatos passam a exigir medidas sanitárias mais eficientes, de forma que mais de 50% da categoria (230 mil trabalhadores) já estava trabalhando no sistema de *homeoffice* em julho de 2020 (DIEESE; CONTRAF-CUT, 2020).

Neste trabalho, utilizaremos a denominação “*homeoffice*”, pois, mediante a pluralidade de significados, este vem a ser o que mais se aproxima da realidade dos bancários. Conforme Bridi (2020), não existe consenso na literatura nacional e internacional sobre os limites que separam “teletrabalho”, “*homeoffice*”, “trabalho em domicílio”, “trabalho a distância” etc. Nem mesmo a OIT (Organização Internacional do Trabalho) conseguiu definir tais características, visto que a disseminação das novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) ampliou as possibilidades de locais de trabalho: sede da empresa, instalações do cliente, centros subsidiários, em casa, escritórios móveis etc. A complexidade permite que os países tenham definições bem distintas em suas legislações trabalhistas.

Essa confusão será aproveitada pela Reforma Trabalhista de 2017, que irá introduzir um novo capítulo na CLT sobre essa modalidade. A legislação limita-se em definir o teletrabalho como “prestação de serviços fora da empresa (distinguindo do trabalho externo), as condições de alteração da modalidade, sobre o comparecimento ou não na empresa, sendo que as condições devem ser estabelecidas em *acordos individuais*” (BRIDI, 2020, p. 181).

Portanto, seguiremos a escolha de Vazquez; Uehara; Cavarzan; Rodrigues (2020), baseada em Oliveira (2015), que prefere o termo *homeoffice*, visto que combina tanto os elementos do teletrabalho com os do trabalho em domicílio (Quadro 2).

QUADRO 2 - Relação *homeoffice*/trabalho em domicílio/teletrabalho



Fonte: baseado em Vazquez; Uehara; Cavarzan; Rodrigues (2020)

O *homeoffice* é anterior a pandemia e já vinha se consolidando como uma tendência no mundo do trabalho, sobretudo no setor de serviços (ANTUNES, 2020). Esta modalidade não se trata apenas de uma realocação espacial da atividade laborativa, mas sim de um processo multiescalar de precarização do trabalho. Como veremos a seguir, essa reordenação territorial desresponsabiliza o Estado e as empresas pela saúde e segurança do funcionário.

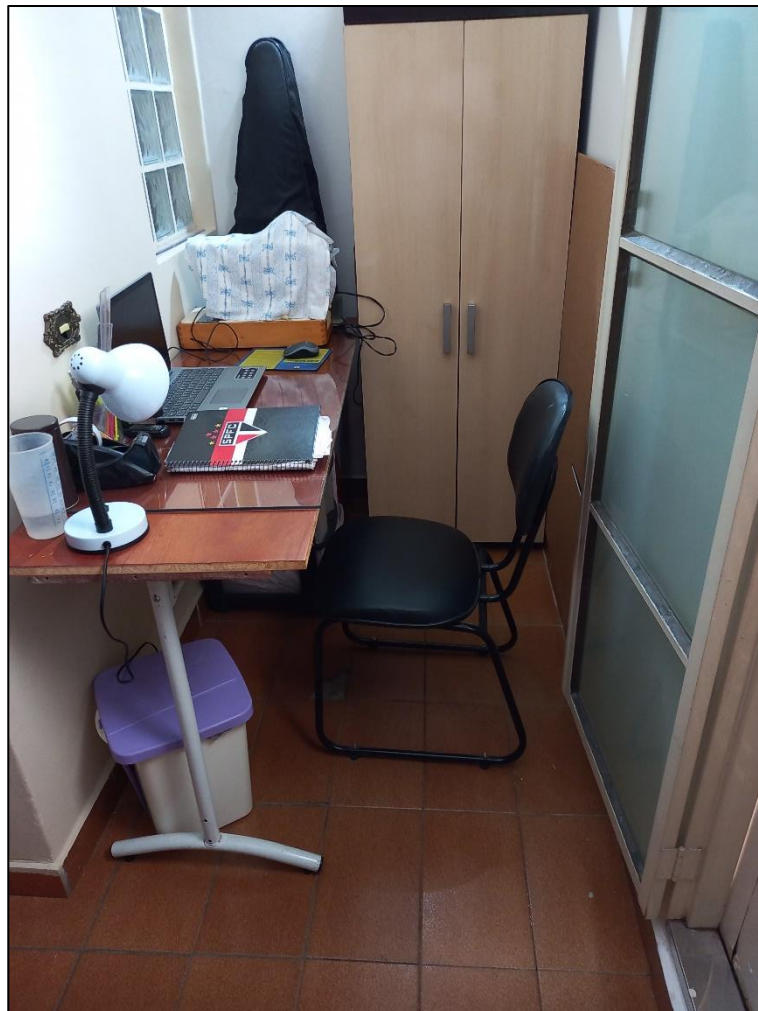
A postura patronal de tratar o *homeoffice* como moderno e inovador é contrastada pelas marcas da degradação do trabalho. Na pesquisa realizada pelo DIEESE/CONTRAF-CUT, de 8.560 bancários, “apenas a minoria [19,2%] dos(as) trabalhadores(as) contava com uma estrutura reservada e própria para o desempenho de atividades laborais em sua residência” (CONTRAF-CUT/DIEESE, 2020, p.14).

A avaliação quanto à estrutura para o *homeoffice* demonstrou que os bancários tiveram grande dificuldade com os equipamentos de ergonomia (apoios para antebraços, pulsos e pés, suporte de ajuste de altura para monitores, entre outros), considerados muito ruins por 22% dos(as) respondentes e ruins por 23% deles(as), sendo seguido pelas dificuldades com as cadeiras, acústica e mesas. No entanto, no geral o restante dos itens avaliados (VPN – acesso ao sistema do banco, fones de ouvido, internet etc.) foram considerados majoritariamente como regulares ou bons.

Por exemplo, na Figura 1, vemos uma fotografia do ambiente de trabalho de *homeoffice* da entrevistada Renata em 2020. Esse espaço antes era muito pouco utilizado, apenas quando decidia se distrair com a máquina de costura antiga de sua mãe. Ela nos contou por mensagens que, a mesa é uma

antiga prateleira de loja que foi reforçada com uma tábua de madeira para poder aguentar a vibração da máquina de costura; a cadeira ela comprou usada por algum *site* de compras; o armário guarda apenas documentos antigos; também a seu lado direito fica um gaveteiro de plástico com materiais de escritório e, apoiado nele o violão antigo de seu filho. A respeito da luminosidade, em sua opinião, a luz natural que entra pelas janelas durante a manhã e o início da tarde são melhores e a faz sentir mais calma em comparação a iluminação artificial do Banco, no entanto, ao final do dia, ela necessita ligar a luminária e a luz do quarto, afirmando sentir “estar forçando a visão diversas vezes”. Durante a troca de mensagens, também ficou nítido que a bancária não tinha nenhum conhecimento sobre as normas ergonômicas, e que não sabia se o banco disponibilizou aos trabalhadores informações sobre isso, apenas que nem ela nem seus colegas receberam algo parecido.

FIGURA 1 - Ambiente de trabalho de *homeoffice* da bancária Renata

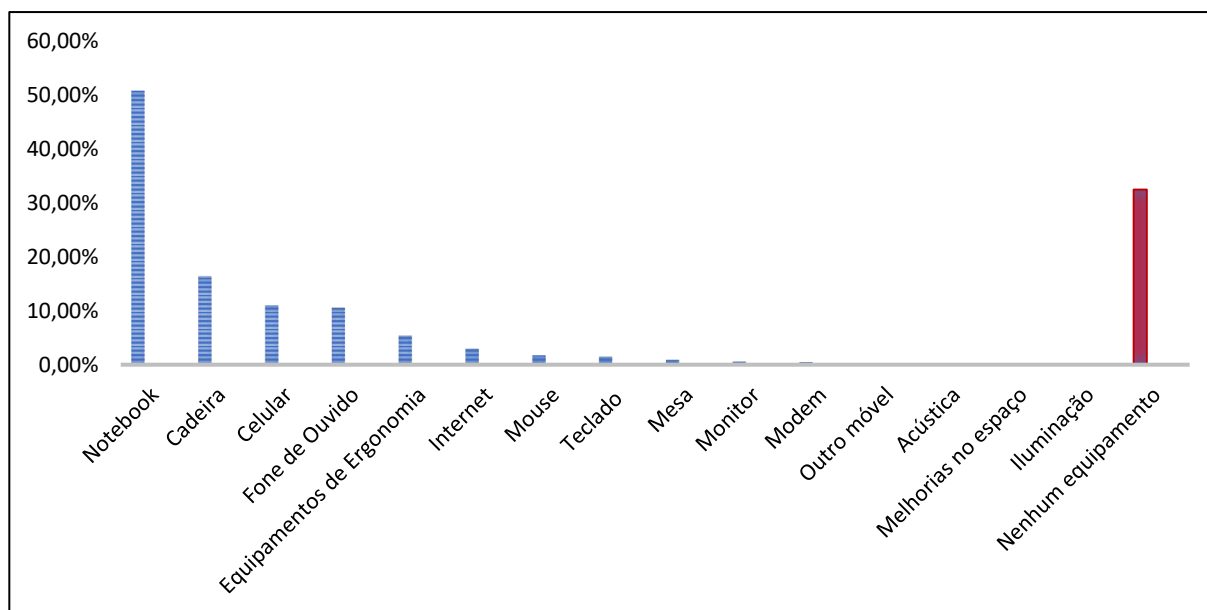


Fonte: Fotografia cedida por uma das bancárias entrevistadas em 2020

A pesquisa também apresenta a desresponsabilização dos bancos pelo ambiente de trabalho, pois constataram que, 32,5% dos respondentes *não receberam* nenhum equipamento do banco, e apenas 16%, 5,4% e 1%, respectivamente, receberam cadeiras, equipamentos de ergonomia e mesas (Gráfico 13). Como consequência, a frequência de dores musculares e nas articulações aumentou, sendo que 25% dos respondentes passaram a sentir após o início do *homeoffice*.

A terceirização desses custos ao trabalhador, pode promover doenças como a LER/Dort, pois sem os equipamentos padronizados fornecidos pelos bancos, dificilmente os trabalhadores bancários terão o conhecimento especializado, por exemplo, sobre altura ideal que deverão manter a cadeira em relação ao monitor e a mesa, a distância e altura que o antebraço deve estar dos teclados, qual a configuração de brilho ideal para a distância do monitor a seus olhos etc. A maior parte dos equipamentos recebidos pelos trabalhadores, foram os indispensáveis para realização do trabalho (notebook, cadeira, celular e fones de ouvido).

GRÁFICO 13 - Proporção de respondentes que receberam dos bancos em que trabalham equipamentos ou melhoria de estrutura na residência para a realização de *homeoffice*, por item recebido

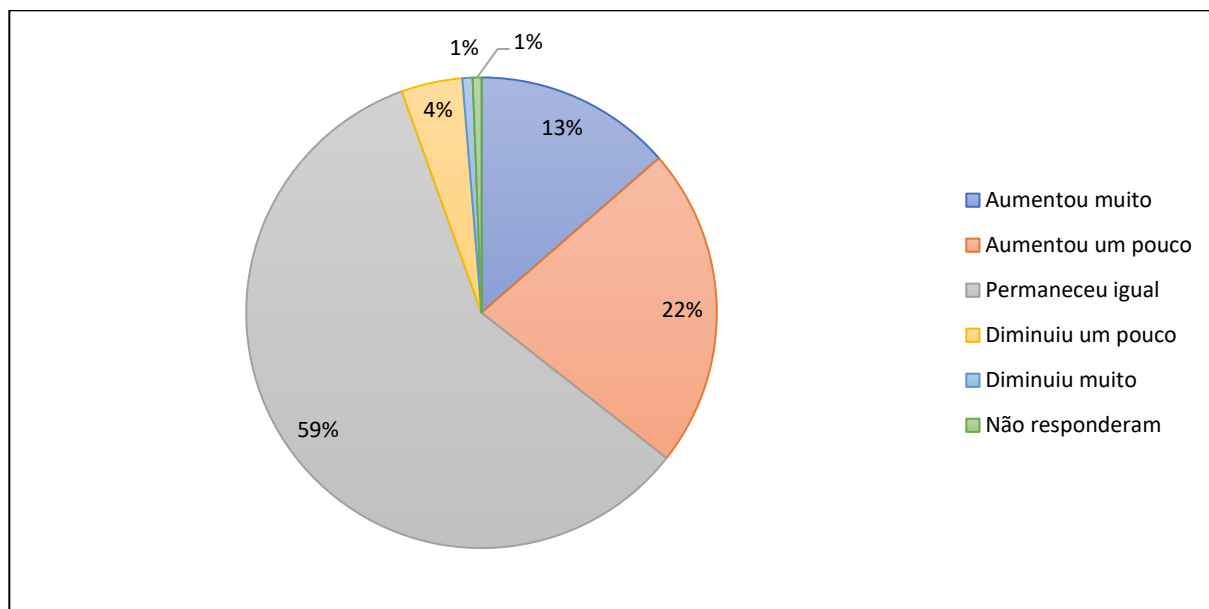


Fonte: CONTRAF-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Homeoffice* dos(as) Bancários(as) (2020)

Ainda, com base nos Gráficos 14 e 15, a pesquisa nos mostra que, 13,6% e 22% dos trabalhadores notaram suas jornadas de trabalho aumentarem um pouco e muito, respectivamente, sendo que 25,9% não estavam recebendo horas extras em decorrência do tempo a mais de trabalho e 36,3% dos trabalhadores sentiram que o cumprimento das metas e das tarefas estava mais difícil ou muito mais

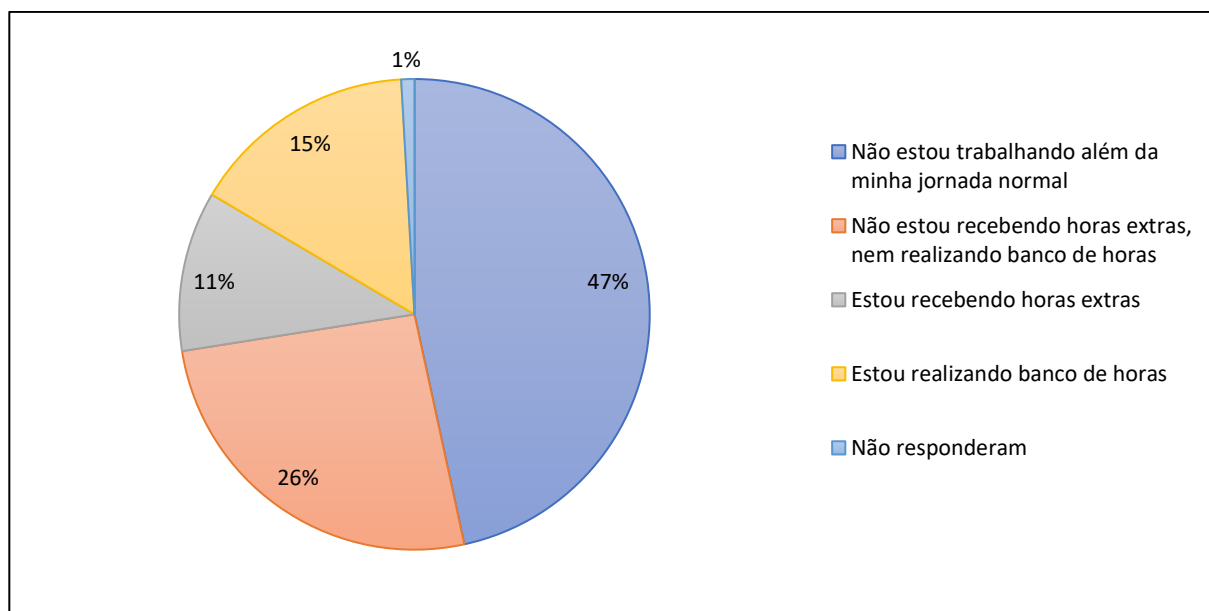
difícil. As dificuldades em conciliar o trabalho com as atividades domésticas também cresceu, sobretudo entre os trabalhadores com filhos em idade escolar, e dentre esses, o desgaste foi maior entre as mulheres bancárias.

GRÁFICO 14 -Número de horas trabalhadas por dia em regime de *homeoffice* em comparação ao trabalho presencial



Fonte: CONTRAF-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Homeoffice* dos(as) Bancários(as) (2020)

GRÁFICO 15 - Distribuição dos bancários segundo realização de horas e banco de horas



Fonte: CONTRAF-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Homeoffice* dos(as) Bancários(as) (2020)

Esse quadro apresenta diversas consequências para a saúde dos trabalhadores, além da LER/Dort, os respondentes apontaram que passaram a sentir mais medo de ser esquecido(a), de perder oportunidades ou ser dispensado, de 2% para 27%. Também aumentou os sintomas relacionados ao estresse, tais como “cansaço e fadiga constantes, ansiedade, dificuldade de dormir (inclusive nos finais de semana), medo de “estourar” (“perder a cabeça”); vontade de chorar sem motivo aparente; dores de estômago (gastrite nervosa); e crises de dor de cabeça (DIEESE/CONTRAF-CUT, 2020, p. 23).

Ao mesmo tempo, os custos de manutenção do ambiente de trabalho são transferidos para o trabalhador, pois enquanto os bancos economizaram com despesas administrativas, os trabalhadores tiveram aumento em seus gastos domésticos (este decorre de diversos fatores, mas também pela necessidade de comprar novos equipamentos de trabalho, contratar melhores planos de internet, dentre outros) (DIEESE/CONTRAF-CUT, 2020).

Desse modo, podemos afirmar que o *homeoffice* na pandemia, também acompanhou um movimento de crescimento da apropriação da mais valia e de redução nos custos de manutenção do capital constante. Assim, demonstra ser um ótimo negócio para as empresas investirem após a pandemia, resgatando a metáfora "o pior está *porvírus*" (THOMAZ JUNIOR, 2020).

No entanto, apesar de todas as dificuldades que foram expostas até o momento, aproximadamente 28% dos respondentes desejariam manter o regime de *homeoffice*, enquanto, 26% preferem o presencial. Para além deste empate técnico, a maioria, cerca de 42%, afirmaram que preferem um regime híbrido, com alguns dias da semana no banco e outros em casa, de forma que se trata de uma questão complexa que deve ser amplamente discutida com os trabalhadores.

Com base em outros estudos (ANTUNES, 2020), (BARROS; SILVA, 2010), (PRAZERES; NAVARRO, 2011) etc. vemos que a pesquisa dos bancários apenas trouxe os dados empíricos para uma tendência anunciada pela bibliografia. A sociedade e os sindicatos, mais do que nunca precisarão discutir a criação de formas de regulação das novas dinâmicas territoriais do trabalho, sobretudo com a expansão da nova fronteira tecnológica.

De acordo com a própria história do capitalismo “(...) a mudança tecnológica nunca é gratuita ou indolor, e o custo e a dor que produzem não são uniformemente repartidos” (HARVEY, 2016, p. 99). Portanto, as novas tecnologias de *Big Data*, inteligência artificial (IA), computação em nuvem, *internet* das coisas, realidade aumentada/virtual etc., que se convencionou chamar de “Indústria 4.0” (FURTADO, 2017), enquanto aparentam ser o prelúdio de um novo estágio para o desenvolvimento evolucionário humano (HARARI, 2016), trazem consigo mais uma reestruturação que se dirige lado a lado com o processo de precarização das condições de trabalho, sendo tão antiga quanto o próprio sistema capitalista (ANTUNES, 2020).

Apesar de Furtado (2017) afirmar que, ainda não se conhece por completo o impacto da revolução 4.0 no mundo do trabalho, inferir que esta vem atrelada à flexibilização dos elementos do trabalho e no desemprego não é exercício de adivinhação, apenas compõe parte de um olhar atento para as transformações históricas na divisão territorial do trabalho.

Desde a revolução industrial se discute se a mecanização resultaria no desemprego em massa da população. Na visão do historiador israelense Yuval N. Harari (2016) isso ainda não ocorreu pois, quando as velhas profissões se tornaram obsoletas, novas profissões surgiam, visto que, sempre havia algo que os seres humanos eram capazes de fazer melhor que a máquina.

No entanto, “Isso não é uma lei da natureza, e nada garante que essa situação perdure (...)” (HARARI, 2016, p. 345), as máquinas nos últimos séculos competiam com o ser humano apenas nas aptidões físicas, assim assumiram apenas trabalhos manuais símbolos do fordismo. No entanto, ao passo que as máquinas se tornam mais inteligentes, “o que vai acontecer quando algoritmos nos suplantarem nas ações de lembrar, analisar e reconhecer padrões?” (HARARI, 2016, p. 345).

O autor também nos apresenta uma pesquisa realizada em *Oxford* pelos pesquisadores *Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne*, a qual estimou que 47% dos empregos nos Estados Unidos da América correm risco de desaparecer na próxima década. O algoritmo desenvolvido pelos pesquisadores constatou diferentes probabilidades para a extinção de diversas profissões, as mais burocráticas, mecânicas, repetitivas e/ou baseadas em padrões já conhecidos têm maior probabilidade de desaparecer, enquanto os empregos “mais seguros” são os que o ser humano ainda tem capacidade de ser muito melhor que um computador ou que não gere tanto lucro. Segundo o autor

O algoritmo desenvolvido por Frey e Osborne estimou que (...) há 99% de probabilidade de que, em 2033, operadores de telemarketing e corretores de seguros perderão seus empregos para algoritmos. Há 98% de probabilidade de que o mesmo acontecerá com árbitros de modalidades esportivas, 97% de que isso acontecerá com caixas e 96% com chefs. Garçons — 94%. Assistentes jurídicos — 94%. Guias de turismo — 91%. Padeiros — 89%. Motoristas de ônibus — 89%. Operários na construção civil — 88%. Assistentes de veterinária — 86%. Seguranças — 84%. Marinheiros — 83%. Bartenders — 77%. Arquivistas — 76%. Carpinteiros — 72%. Salva-vidas — 67%. E assim por diante. Evidentemente, há alguns empregos seguros. A probabilidade de que algoritmos de computador desempreguem arqueólogos em 2033 é de apenas 0,7%, porque seu trabalho requer o reconhecimento de padrões altamente sofisticados e não produz grandes lucros. Daí é improvável que corporações ou governos façam o investimento necessário para automatizar a arqueologia durante os próximos vinte anos (HARARI, 2016, p. 352 – 353).

Enquanto presenciemos a propagação da ideia fantasiosa de que, os empregos criados pelas novas tecnologias irão suprir a demanda (HARVEY, 2016), Harari (2016) também aponta outro problema nesse quesito. Mesmo com os novos empregos que irão surgir é leviano pensarmos que os trabalhadores substituídos terão recursos para se reinventar. Nas palavras do autor

Evidentemente, é provável que até 2033 surjam muitas profissões novas, por exemplo, *designers* do mundo virtual, mas essas profissões irão exigir muito mais criatividade e flexibilidade do que o seu trabalho atual e rotineiro, e não está claro se caixas ou corretores de seguro com quarenta anos serão capazes de se reinventar como *designers* do mundo virtual (tente imaginar um mundo virtual criado por um corretor de seguros!). E, mesmo que o façam, o ritmo do progresso se apresenta de tal maneira que dentro de mais uma década eles teriam de se reinventar novamente. Afinal, algoritmos podem suplantar humanos também no projeto de mundos virtuais (HARARI, 2016. p. 353).

O autor ainda afirma que podemos assistir a criação de uma nova classe, “uma classe não trabalhadora” formada por “pessoas destituídas de qualquer valor econômico, político ou artístico, que em nada contribuem para a prosperidade, o poder e a glória da sociedade. Eles não estarão simplesmente desempregados – eles serão inempregáveis” (HARARI, 2016, p. 352).

Apesar da concepção do autor fugir do escopo marxista da centralidade do trabalho na práxis social, podemos comparar sua perspectiva de classe não trabalhadora com o que Thomaz Junior (2019) vem a chamar de “Inclusão Marginal”. Essas pessoas que em nada contribuirão para a prosperidade, poder e glória da sociedade, na realidade são/serão vítimas do conjunto de transformações tecnológicas e sociais que estamos discutindo até o momento.

Os “inempregáveis” ou “excluídos” nada mais são do que o produto da degradação sistêmica do trabalho. Não serão inempregáveis, serão desempregados e destituídos de qualquer meio de produção, de forma que, ser explorado no campo, nas fábricas, nos serviços ou no comércio será concebido como um privilégio – como hoje é visto o trabalho com carteira assinada. Essa inversão de valores, produto direto dos imperativos neoliberais, transforma o direito em privilégio³.

O autor não enxerga que, a “classe não trabalhadora” na realidade é somente uma nova composição do *exército de reserva*. Ou seja, afirmar que serão “destituídos de qualquer valor econômico, político ou artístico” é negar a história do próprio capitalismo. O exército de reserva compõe uma das bases do sistema capitalista, pois é a partir da relação entre os desempregados e o capital que determina o preço dos salários (CARVALHAL, 2008).

As contestações dos trabalhadores a precarização do trabalho vêm sendo contornada pelo discurso de modernidade, flexibilidade e pelo fetiche da inovação tecnológica (HARVEY, 2016).

³ De acordo com o Antunes (2020) o processo de Reestruturação Produtiva permanente do capitalismo contemporâneo impulsiona a devastação dos empregos formais assalariados criando novas formas de subsumir a mais valia, de forma que, a classe trabalhadora é vítima de um processo de heterogeneização, complexificação e fragmentação. As novas possibilidades de trabalho estranhado, como os uberizados, detém componentes mais severos de precarização, assim, os empregos assalariados tradicionais apesar de sofrerem com os constrangimentos e alienações do capital, contam com regulamentações nos elementos de contratação, como a CLT, sendo vistos como empregos privilegiados do mundo do trabalho. Portanto, o ímpeto destrutivo do capital frente os direitos conquistados pela classe trabalhadora desde o advento da revolução industrial fragmentam a classe trabalhadora em frações mais ou menos protegidas pela legislação do trabalho, construindo uma realidade onde a servidão ao capital vem se tornando um privilégio.

Estamos nos aproximando da conclusão da célebre frase de Antunes (2020), “os jovens de hoje que tiverem sorte serão servos”, esta apesar de assustadora, está cada dia mais próxima.

Porém, também não poderíamos deixar de apontar para os estudos que adotam a perspectiva patronal e legitimam (quando não incentivam) as ferramentas da reestruturação produtiva. Maciel; Ferraz; Biondini; Franco (2020, p. 128) nos lembram que a maior parte dos estudos “que visam compreender as transformações oportunizadas pela tecnologia do setor bancário adotam o ponto de vista do capital, ou seja, analisam como tais transformações influenciam o retorno dos investidores”, e não os impactos sobre o emprego, a vida e a saúde dos trabalhadores.

Por exemplo, Caluccio; Craddock; Mansur; Sawaya (2020) ao referenciar os impactos das reestruturações produtivas afirmam que “os bancos brasileiros navegaram com sucesso por diversas crises no passado, e todas tiveram impactos significativos e, com frequência, positivos, sobre seus negócios” (CALUCCIO; CRADDOCK; MANSUR; SAWAYA, 2020, s/p). No entanto, em nenhum momento referenciam o crescimento do adoecimento dos trabalhadores, do desemprego e da precarização das relações de trabalho.

Os autores ainda propõem “sete alavancas” para preparar os bancos brasileiros para o cenário disruptivo pós pandemia, e podemos ver que, com base no que veio sendo discutido neste capítulo, todas impactam diretamente no emprego e na vida do trabalhador bancário. Os sete são: 1. Reduzir custos radicalmente; 2. Superar a crescente expectativa do cliente; 3. Colocar a tecnologia no centro do negócio; 4. Alavancar dados como ativo; 5. Engajar-se na jornada do *Open Banking*; 6. Usar força e capilaridade para vencer em linhas de produtos e mercados específicos e 7. Inovar no nível organizacional.

Buscando justificar a barbárie da consolidação dos ambientes reestruturados no setor bancário, os autores firmam suas teses na fantasia neoliberal da competitividade intercapitalista, defendendo serviços mais rápidos e personalizados, alinhado à apropriação das novas tecnologias de *Data Analytics*, Inteligência Artificial, *Machine Learning*, *Blockchain* etc. Os autores entendem que essa experiência positiva [para os bancos] pode vir a resultar no incentivo ao trabalho a distância e jornadas mais flexíveis após a pandemia, porém, não enxergamos progresso, apenas retrocesso nessa perspectiva.

A era informacional-digital do capital, sob comando da financeirização, não consegue eliminar o trabalho vivo, no entanto, não significa que não possa depauperá-lo. Com base nas novas tecnologias, o capital passa a remunerar o trabalhador apenas quando um trabalho for realizado, sem descanso, sem férias, sem direitos, como os trabalhadores precarizados das economias de plataforma (THOMAZ JUNIOR, 2019, p. 207). Nesse contexto, concordamos com Antunes (2015) ao reconhecer que as

verdadeiras marcas do capitalismo contemporâneo são a precarização das relações de trabalho, ou ainda, a precarização da vida do sujeito que trabalha.

Nesse capítulo, entendemos como é “indiscutível o papel do trabalhador bancário como impulsionador do processo de reprodução do capital” (JINKINGS, 1996, p. 18) e como as alterações da reestruturação produtiva impactaram na precarização das relações de trabalho e qualidade de vida dos trabalhadores. Frente a isso, “não é difícil imaginar que essa expressão contemporânea da barbárie produzirá ações contestatórias dos trabalhadores, dos movimentos sociais (...) (THOMAZ JUNIOR, 2019, p. 207).

Apesar das reestruturações produtivas serem condição necessária para o crescimento do sistema, ela é maleável, visto que os processos de adesão às inovações tecnológicas podem ser retraídos ou intensificados, de acordo com o contexto das lutas trabalhistas e/ou movimentos políticos (HARVEY, 2016). Portanto, frente a celebração histórica da consolidação dos territórios da degradação sistêmica do trabalho, discutiremos no próximo capítulo, como foi construída a resistência sindical brasileira, com ênfase no sindicalismo bancário, apresentando como se comportaram no decorrer dessa narrativa, evidenciando sua evolução, perspectivas históricas e, por fim, sua atuação em Presidente Prudente.

6. SINDICATO DOS BANCÁRIOS, HISTÓRIAS E DESAFIOS ATUAIS

Neste capítulo apontaremos os principais pontos da história do sindicalismo bancário. Não temos pretensões historiográficas para discorrer sobre todos os nuances dessa narrativa, dos *anarco-sindicalistas* aos detalhes que tomaram cada grande mobilização nacional. Apenas discorreremos sobre os principais aspectos da construção do sindicato dos bancários, visto que, a história do sindicalismo bancário acompanha intrinsecamente a história do próprio sindicalismo brasileiro.

É notório afirmar que “a capacidade de convocação dos setores organizados da classe trabalhadora hoje, obviamente, é muito menor” (MATTOS, 2018, p.35). O que aconteceu para a flexibilização nas relações de trabalho e as mutações na composição da classe trabalhadora colocarem em xeque as organizações trabalhistas no mundo inteiro? Como Antunes (2020) resgata o célebre questionamento de todos os trabalhadores e/ou estudiosos do trabalho, *para onde foram os Sindicatos?*

Desde a Revolução Industrial na segunda metade do século XVIII os trabalhadores foram sendo “rechaçados pelo patronato, pela mídia e pelo Estado, mas sempre resistiram” (ANTUNES; CARVALHO, 2008, p. 85). O conflito capital-trabalho está na natureza do próprio sistema capitalista. Quando o capital subsumi o mais-valor gerado pelo trabalho do trabalhador, este vem a compor o capital, de forma que é impossível desassociar a superposição do trabalho abstrato com as mediações de segunda ordem. Nas palavras de Marx (1996, p. 304): “O capitalista, mediante a compra da força de trabalho, incorporou o próprio trabalho, como fermento vivo, aos elementos mortos constitutivos do produto, que lhe pertencem igualmente”.

Em síntese, nas palavras de Edmilson Trevisan, um de nossos entrevistados e atual Presidente do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Pres. Prudente e Região:

(...) a gente acha o seguinte, o trabalhador também, desde quando existiu a revolução industrial, o trabalhador não deixou de se organizar... O trabalhador acha alguma forma de ele se organizar e lutar... Se não é através dos Sindicatos... Tipo “ah, consegui acabar com o Sindicato” ... O trabalhador vai se reunir pra fazer a luta... Eu acredito piamente que ninguém aguenta... ninguém aguenta ser massacrado... seja no serviço, na política, o tempo todo... Pode ser massacrado por um tempo, mas isso uma hora tem volta (TREVISAN, 2020).

No início do século XX, o sistema bancário brasileiro era muito restrito, política e geograficamente. Todos os bancos estavam concentrados no município de São Paulo, precisamente nas ruas “15 de Novembro”, “Álvares Penteadado”, “Boa Vista” e “Rua da Quitanda”.

É redundante afirmar que as condições e relações de trabalho eram diferentes um século atrás. As relações de trabalho eram paternalistas e os dirigentes advindos da aristocracia rural e cafeeira paulista. Existia uma rígida relação de subordinação e dominação, na qual os diretores impunham as regras ao seu bel prazer, prevalecendo sempre o medo da exoneração e as péssimas condições de

trabalho. O volume de trabalho era distribuído desigualmente entre os funcionários de forma arbitrária pelo “gosto do chefe”, a jornada de trabalho passava das 8 horas facilmente, com extensões não remuneradas durante as madrugadas e muitas vezes aos domingos, além dos baixos salários (CÂNEDO, 1978).

Os impactos a saúde também eram severos, doenças gravíssimas acometiam os bancários, como a Tuberculose pois os trabalhos eram feitos em ambientes inapropriados, geralmente fechados e pouco ventilados e, a denominada “psiconeurose bancária”, doença psicológica que era diagnosticada, em maioria, nos trabalhadores bancários.

Neste cenário em 16 de abril 1923, na primeira assembleia com 84 bancários, foi aprovado o primeiro estatuto da “Associação dos Funcionários de Bancos de São Paulo”. As diretrizes da Associação eram semelhantes aos de outras associações sindicais da época, como a defesa dos interesses da classe e dos associados, amparo aos associados e a seus direitos e assistência material e moral (CÂNEDO, 1978).

Em outubro de 1930, a vitória na revolta flagrada pela Aliança Liberal resultou na ascensão de Getúlio Vargas ao governo provisório do Brasil. Suas primeiras ações foram de suspender as atividades do congresso, dos legislativos estaduais e dos partidos políticos, apontando para os governos dos Estados interventores, a maior parte deles, tenentes que lutaram ao seu lado no movimento revolucionário de 1930 (ANTUNES; CARVALHO, 2008).

Neste mesmo ano, a Aliança Liberal destacava a importância, relevância e a necessidade de implantação de um Código Brasileiro de Trabalho que disponibilizaria aos operários rurais e urbanos. Logo, um mês após sua posse é inaugurado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (ANTUNES; CARVALHO, 2008).

De acordo com os autores, na era Vargas, foram promulgadas medidas envolvendo a relação capital-trabalho, de forma a beneficiar os trabalhadores, porém, ao mesmo tempo impondo prerrogativas para o controle das atividades sindicais pelo Estado, de forma a também beneficiar o capital. No Quadro 3, vemos que frente aos direitos conquistados pelos trabalhadores, temos um conjunto de medidas que aprisiona as lideranças sindicais, de forma que, enquanto o governo varguista promovia melhorias aos trabalhadores, este o fazia com consentimento do grande capital.

QUADRO 3 - Políticas do Trabalho no Governo Vargas

Medidas trabalhistas	Medidas para o controle político
– Alteração na Lei de Férias	– A aplicação da legislação social somente para os trabalhadores filiados

<ul style="list-style-type: none"> – Regulamentação do horário de trabalho – Criação e instituição da Carteira de Trabalho – Implementação da Convenção Coletiva do Trabalho – Regulamentação do trabalho da mulher 	<ul style="list-style-type: none"> a entidades devidamente reconhecidas oficialmente pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; – A presença de delegados do Ministério do Trabalho nas assembleias sindicais e no acompanhamento, trimestral, das finanças da organização; – A proibição de filiação a organismos internacionais de trabalhadores; – A proibição de atividades políticas e ideológicas nas entidades sindicais; – Para a constituição de uma organização sindical, que esta deveria contar com no mínimo 30 pessoas (acima de 18 anos), dos quais 20 deveriam ser trabalhadores brasileiros natos ou naturalizados; – Imposto Sindical;
---	--

Fonte: adaptado de ANTUNES; CARVALHO (2008)

Com Vargas inicia-se o conjunto de contradições territoriais dos sindicatos que se perpetua pelo restante do século XX e nas duas primeiras décadas desse século. Em primeiro lugar, a representação sindical é por categoria e não por local de trabalho, de forma que os trabalhadores “além de estar alienado do produto do seu trabalho, está também alienado da sua identidade com o semelhante (ser social), não se reconhecendo mais como proletário, mas como bancário, motorista, químico, professor etc.” (THOMAZ JUNIOR, 2002, p. 10). Ao mesmo tempo, trabalhadores de uma mesma categoria encontram dificuldades para se organizarem inter-fábricas por exemplo.

Como consequência, a resistência coletiva intra-fábrica também é fragmentada, visto que divide os trabalhadores em grupos, mesmo que estes atuem no mesmo espaço de trabalho – ainda não estamos considerando o fenômeno da terceirização, por meio do qual trabalhadores desempenham a mesma atividade, mas são encaixados em categorias distintas. Por exemplo, no caso dos bancários, nas palavras do Presidente do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região, Edmilson Trevisan:

Porque todo mundo que está dentro dos bancos, para nós é bancário. A mulher da cozinha, o pessoal da limpeza, o pessoal da segurança, para nós seria bancário, tranquilamente. Mas a legislação não permite (TREVISAN, 2020).

Outra prerrogativa do Estado para “engessar” a atuação sindical foi a delimitação territorial da atuação de cada sindicato, ou seja, sua base territorial (CARVALHAL, 2000). Essa consiste na “delimitação legal de atuação de cada sindicato, com base nos limites municipais (...)”, de forma que os sindicatos ficam aprisionados às “dimensões territoriais pré-determinadas pela divisão política-administrativa”, enquanto no lado oposto assistimos a estratégia de “dividir para conquistar”, visto que o capital tem cada vez mais reduzido as barreiras político-administrativas (CARVALHAL, 2000, p. 7). E como se a fragmentação territorial não fosse suficiente é comum haver a disputa dos sindicatos por “áreas de influências”, ou até mesmo desistindo ou ignorando determinadas áreas por ser inconveniente ir até lá (OLIVEIRA, 2016).

Por isso Thomaz Junior (2002) afirmou que os sindicatos estão triplamente alienados, ou seja, fracionado por categorias, delimitado territorialmente por limites municipais, e pela localização das empresas. Como discutiremos posteriormente, também não houve um grande interesse sindical em reavaliar essa postura nas últimas décadas, sendo na realidade intensificado a partir da década de 1990.

Ainda de acordo com Carvalhal (2000), a contribuição compulsória – ou popularmente o imposto sindical –, criada também com Vargas, amarra o sindicato ao Estado, visto que esse passa a ter controle sobre a sustentação financeira da instituição. Além disso a contribuição sindical obrigatória também promoveu a multiplicação dos sindicatos pelo território nacional, no entanto, infelizmente, sob os imperativos da gestão alienada (voltaremos a esse tópico posteriormente). Nas palavras do autor:

A unicidade sindical e a contribuição compulsória coadunam-se enquanto componentes que permitem a atual configuração territorial e categorial dos sindicatos no Brasil, ou seja, a contribuição compulsória, ao desobrigar os sindicalistas de buscarem nos trabalhadores da base a fonte de sustentação financeira, permitiu a criação e a manutenção de uma multiplicidade muito grande de entidades sindicais que combinadas à unicidade sindical fortaleceram a fragmentação dos sindicatos (CARVALHAL, 2000, p. 7).

É fato público que o Governo Vargas flertou exacerbadamente com o fascismo italiano, no entanto, ainda é alvo de análise se a construção da *espinha dorsal* das organizações sindicais brasileiras tem inspiração no movimento. Há aqueles que enxergam no núcleo judiciário da legislação trabalhista brasileira a *Carta del Lavoro* fascista de 1927, mas também há os que desejam libertá-la do modelo italiano (GENTILE, 2014).

Não nos aventuraremos nesse debate por completo, no entanto é necessário realizar apenas alguns apontamentos sobre isso, visto que, essa aproximação vem sendo utilizada nos últimos anos, nas mídias alternativas e direitistas, para justificar a desconstrução (destruição) das leis trabalhistas e promover os

discursos de livre negociação entre trabalhadores e empresas. Assim, de fato reconhecemos que ambas se aproximam (Quadro 4), no entanto, não podemos nos deixar confundir o fascismo do século XX com o que vem a cunhar as ideias socialistas.

QUADRO 4 - Relação entre *Carta de Lavoro* (1927) e Constituição federal de 1937

<p><i>L'organizzazione sindacale o professionale è libera. Ma solo il sindacato legalmente riconosciuto e sottoposto al controllo dello Stato, ha il diritto di rappresentate legalmente tutta la categoria di datori di lavoro o di lavoratori, per cui è costituito: di tutelarne, di fronte allo Stato e alle altre associazioni professionali, gli interessi; di stipulare contratti collettivi di lavoro obbligatori per tutti gli appartenenti alla categoria, di imporre loro contributi e di esercitare, rispetto ad essi, funzioni delegate di interesse pubblico</i> (III declaração da Carta del Lavoro de 1927).</p>	<p>A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público (Art. 138 da Constituição Federal de 1937).</p>
--	--

As interpretações que confundem os dois somente ajudam a “obscurecer as responsabilidades objetivas de determinadas organizações políticas e de seus financiadores”, como o grande capital industrial e financeiro (KONDER, 2009, 124 – 125). Para o autor o fascismo é

Uma tendência que surge na fase imperialista do capitalismo, (...) exprimindo-se através de uma política favorável à crescente concentração do capital; (...) **O fascismo é um movimento chauvinista, antiliberal, antidemocrático, antissocialista, antioperário**. Seu crescimento (...), pressupõe uma preparação reacionária que tenha sido capaz de minar as bases das forças potencialmente antifascistas (enfraquecendo-lhes a influência junto às massas) (...), **bem como a existência nele de um certo nível de fusão do capital bancário com o capital industrial, isto é, a existência do capital financeiro** (KONDER, 2009, p. 53) grifo nosso.

Não nos prolongaremos no debate que o autor traz sobre o fascismo enquanto fenômeno em movimento e sua adaptação a discursos da nova direita. No entanto, tentamos deixar claro que, o fascismo é um movimento exclusivamente capitalista, de forma que, “a direita é o gênero de que o fascismo é uma espécie” (KONDER, 2009, p. 27).

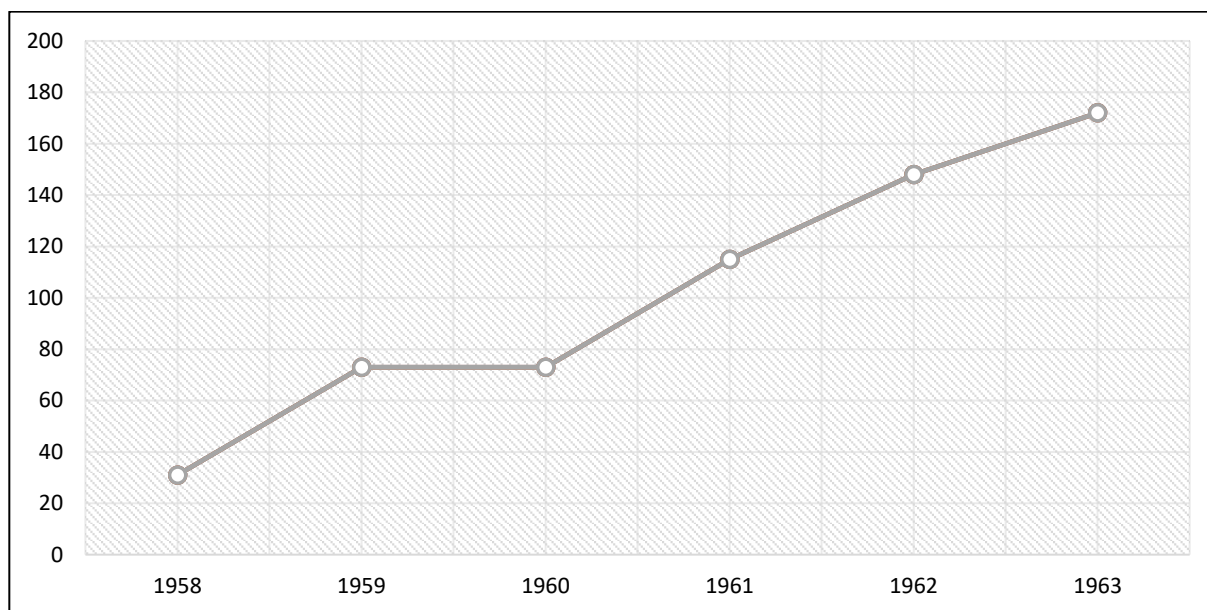
Apesar do controle corporativista que a legislação trabalhista concede ao Estado, isso não impediu que em diversos momentos os sindicatos fossem apropriados por grupos de esquerda e buscassem atuar em prol dos trabalhadores (ANTUNES, 2020). Por exemplo, o sindicato dos bancários logrou vitórias de grande impacto simbólico para a categoria, como a conquista da jornada de trabalho de 6 horas diárias em 1933.

Entre 1945 e 1964, o Brasil passou por um momento de expansão econômica e constantes revoltas populares. A título de exemplo, mesmo no Governo Dutra com a promulgação da “lei antigreve”, que proibia greves nas empresas do segmento industrial, de transportes, bancário, pecuária, centrais elétricas, agricultura etc., e, proibia até mesmo ações de solidariedade aos grevistas, seu governo enfrentou mais de 60 greves, muitas das quais em escala nacional, como a dos bancários em 1946.

(...) a greve nacional dos bancários, que, na virada para o ano de 1946, parou o movimento financeiro em todo o país, em plena conjuntura de posse do Governo Dutra, com a reivindicação de estabelecimento de um “salário profissional” (que hoje chamaríamos de piso salarial) (MATTOS, 2009, p. 84).

As décadas de 1950/60 marcam-se pela entrada do capital estrangeiro no país; fortalecimento da economia nacional; monopólio estatal do petróleo, reajustes salariais; melhorias na previdência; combate a carestia; criação do DIEESE etc. (ANTUNES; CARVALHO, 2008). Entre o início da década de 1950 e o golpe de 1964 também observamos uma fase de expansão do sindicalismo brasileiro, com aumento significativo das mobilizações coletivas e na quantidade de greves (Gráfico 16) (MATTOS, 2009).

GRÁFICO 16 - Número de Greves por ano (1958 - 1963)



Fonte: FGV/CPDOC (2016)

Segundo Mattos (2009), foi um momento de “Crescimento no número de greves; visibilidade dos sindicatos na opinião pública; participação destes na formulação de pautas políticas para o país e constituição de organismos intersindicais (MATTOS, 2009, p. 91). Esta ascensão só foi possível, em grande parte, pelo surgimento das organizações paralelas ao sindicalismo oficial, como as comissões sindicais por empresa, as organizações intersindicais e as cúpulas que, “expressavam a tentativa de criar canais de mobilização para além dos limites da estrutura sindical montada pelo Estado nas décadas de 1930/1940” (MATTOS, 2009, p. 96).

Apesar da década de 1960 representar um importante ponto de inflexão na historiografia brasileira, é um assunto demasiadamente complexo para ser trabalhado em sua totalidade neste texto. O golpe de 1964 promoveu a “articulação de militares com empresários ligados ao grande capital nacional e estrangeiro, apoiada pelos latifundiários e políticos conservadores [...] em torno da contenção dos avanços dos movimentos organizados de trabalhadores no campo e na cidade” (MATTOS, 2009, p. 101).

“Os sindicatos sofreram intervenção total em seus processos de movimentação e condução de assuntos relacionados aos trabalhadores” (ANTUNES; CARVALHO, 2008, p. 53). Tal processo só foi possível, pois o Estado já detinha o poder constitucional de intervir nas entidades sindicais através de mecanismos já dispostos pelo próprio Ministério do Trabalho e CLT (MATTOS, 2009).

Este controle direto se manterá até o fim da década de 1970, quando se iniciava os momentos finais da ditadura militar. As mudanças ocorrem a partir de maio de 1978, quando “os trabalhadores

das empresas automobilísticas do ABC – São Paulo – liderados pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entraram em greve, desafiando os patrões e o próprio governo militar” (ANTUNES; CARVALHO, 2008, p. 55).

Ainda de acordo com os autores, em continuidade ao movimento, no 1º de maio de 1979, os metalúrgicos ocupam o Estádio da Vila Euclides, sob o comando de Luiz Inácio Lula da Silva, Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, representando um dos maiores feitos simbólicos da história do sindicalismo brasileiro. A partir desta data, os movimentos grevistas explodiram pelo país e em diversas categorias, funcionários públicos, médicos, bancários, professores etc. Apesar da forte opressão dos últimos anos da ditadura, havia ficado claro que, “o governo e os empresários não conseguiriam mais oferecer resistência a esse movimento, pois não havia mais condições de controle como nas décadas anteriores e, desta forma, o sindicalismo ressurgiu no Brasil” (ANTUNES; CARVALHO, 2008, p. 55).

Um novo sindicalismo nasce “sem esperança do governo e sem meios-termos com os patrões”. Foi um movimento autêntico, criado de baixo para cima, um “sindicalismo que vê claro o centro do problema: o problema político, o problema de luta de classes (...)” (GIANOFOTTI, 1986, p. 34) apud (MATTOS, 2009, p.115).

O Novo Sindicalismo se mostrava como um movimento que iria romper com o passado de “colaboração de classe”, “reformista”, “reconciliador”, “cupulista” etc. Para isso, o principal instrumento criado foi a CUT (Central Única dos Trabalhadores), em 1983, de modo a ser, “fruto e motor do novo sindicalismo” (ANTUNES, 2020, p. 183). De acordo com o autor, a CUT representou “por um lado, um vivo resultado desse esforço de unificação das lutas da classe trabalhadora, mas por outro, representou simultaneamente a cristalização das diferenciações no interior do movimento sindical brasileiro, que se aprofundariam mais tarde (ANTUNES, 2020, p. 200).

Os sindicatos tiveram peso significativo nos principais movimentos políticos desta década, como a criação do PT (Partido dos Trabalhadores) em 1980, da CUT em 1983, do MST (Movimento dos Trabalhadores sem Terra) em 1984, da luta pelas “diretas já” em 1985, da Constituição de 1988, do SUS (Sistema Único de Saúde) em 1990, além das lutas sindicais internas, perseguindo o peleguismo e tentando fomentar a ideia do sindicalismo de classe.

No entanto, apesar dos ganhos, nem mesmo o novo sindicalismo despendeu grandes esforços para romper com a herança varguista e desconstruir a centralização territorial e financeira que, além de ser exigida pelo Estado, permite que este influencie as decisões do sindicato (CARVALHAL, 2000). Em outras palavras, ao mesmo tempo em que tinha traços de novidade, também trazia fortes marcas de continuidade (ANTUNES, 2020).

Frente a “década sindical”, a reestruturação produtiva e os novos imperativos político-econômicos que surgem no Brasil na década seguinte impõe uma nova realidade às entidades sindicais. A “década neoliberal”, advinda das políticas econômicas de Collor e FHC, resultou na forte privatização do setor público (siderurgia, telecomunicações, energia elétrica, bancos etc.), junto com um forte movimento de globalização, livre circulação de capitais, flexibilização das leis trabalhistas etc.

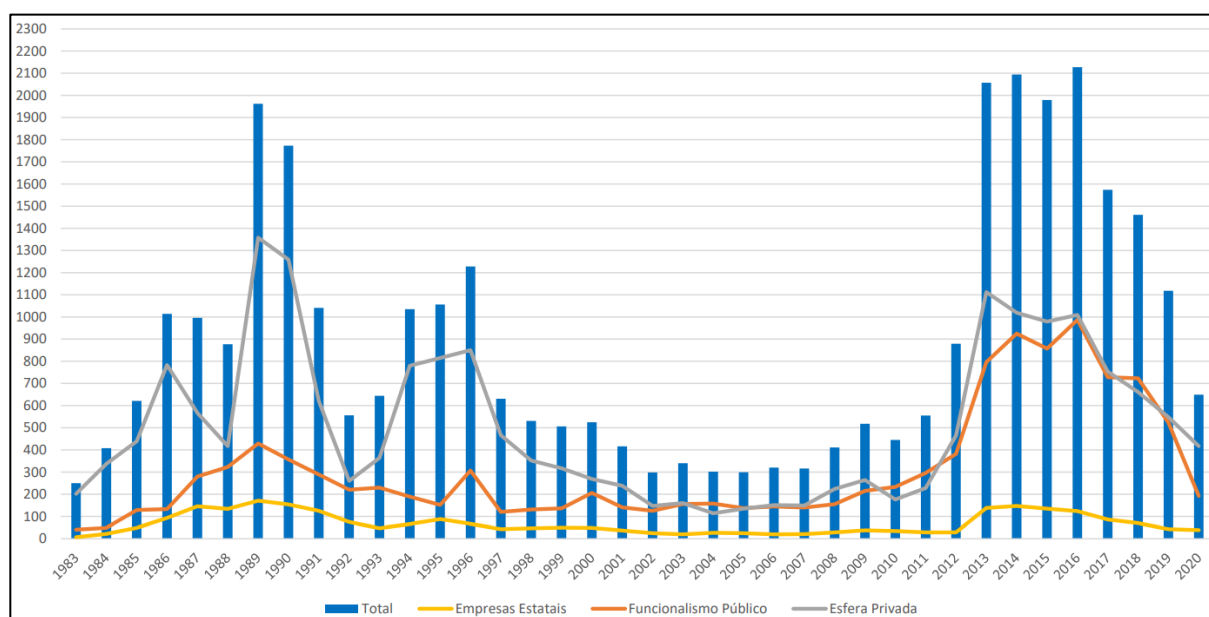
Diante desse novo quadro político, o movimento sindical brasileiro passa a adotar um caráter defensivo, bloqueando o caminho que vinha se construindo desde a década de 1980, dos que defendiam um pacto social-democrata nos moldes do Estado de bem-estar social aos que defendiam projetos anticapitalistas (CARVALHAL, 2000).

A crise sindical, que os dirigentes vivem como um terremoto decorre de uma mudança tecnológica (ou sociológica, decorrente daquela), mas da própria crise do capitalismo, que leva a exigir às direções sindicais que levem até o fim seu papel de disciplinadores do movimento operário diante da ofensiva do capital (GOGGIOLA, 1995, p. 165) apud (CARVALHAL, 2000, p. 15).

Essa retração dos sindicatos vem acompanhada da crise ideológica proposta pelo neoliberalismo, onde os ideais coletivos de classe passam a ser questionados pelos próprios trabalhadores. Como resultado, o processo já descrito de flexibilização nas relações de trabalho se intensifica, enquanto os sindicatos tentam apenas manter os direitos adquiridos e postos de trabalho existentes. No estudo do autor, quando contatado os sindicatos de Presidente Prudente, as principais respostas para as bandeiras de luta naquele contexto referiam-se à manutenção dos empregos e dos direitos (CARVALHAL, 2000).

O enfraquecimento da capacidade de mobilização coletiva dos sindicatos impactou diretamente na quantidade de greves realizadas por ano. Após as grandes mobilizações realizadas na década de 1980, sobretudo nos anos de 1989, vemos nas duas décadas seguintes uma forte retração na quantidade de greves (Gráfico 17).

GRÁFICO 17 - Número de Greves de (1983 – 2020)



Extraído de: DIEESE (2021)

Apesar da quantidade de greves não estar necessariamente correlacionada com o enfraquecimento ou empoderamento do movimento sindical, visto que o perfil destas pode vir a dizer mais sobre isso, por exemplo, as propositivas ou defensivas, isto é, aquelas que buscam novas conquistas ou as que buscam a manutenção de algum direito já obtido. Temos também as greves de protesto ou de solidariedade, dessa forma, podem ter dimensões simbólicas, políticas ou pedagógicas, quando não as três ao mesmo tempo. Portanto, entendemos que tão necessário quanto investigar a quantidade de greves, também é contextualizá-las política, econômica e socialmente (FERRAZ, 2018).

Conforme Antunes; Carvalho (2008, p. 86) os sindicatos não foram capazes de acompanhar as “grandes e profundas transformações, mesmo que elas estivessem ocorrendo aos olhos dos trabalhadores e, à medida que promoviam mudanças no cotidiano dos trabalhadores e no âmbito de seus locais de trabalho e, de maneira bastante subliminar no âmbito dos direitos e conquistas” (ANTUNES; CARVALHO, 2008, p. 86).

Já no início dos anos 2000, em sua quarta disputa eleitoral, Lula se consagra Presidente do Brasil, iniciando um novo ciclo político, em que pela primeira vez desde a redemocratização, a esquerda estava no Governo. Neste momento, de acordo com Soares (2016), apesar da retração na quantidade de greves, passamos a assistir nessa década o ressurgimento do sindicalismo brasileiro. No entanto, antes de adentrar nesse tema, é necessário fazer uma breve observação.

Vimos ser comum na bibliografia uma correlação leviana que busca entender o contexto sindical e político dos anos 2000 com os olhos viciados no que havia sido o *Novo Sindicalismo* nos anos 1980.

Portanto, precisamos resgatar sucintamente qual era o ambiente político e sua relação com o movimento sindical. Antunes e Carvalho (2008, p. 90) ainda mostram como a retração sindical na década de 1990 não se tratou apenas de uma crise, mas uma “crise sem precedentes” com caráter “declinante”. Dessa forma, podemos entender que, a eleição de Lula em 2002, conforme Antunes (2020, p. 226), “acabou sendo uma vitória tardia”, pois o poder do Novo Sindicalismo havia sido exaurido, quase que por completo, na década liberal.

Os impactos da desertificação das políticas do FHC atingem o Brasil, e ao mesmo tempo, o PT passa a flertar com os paradigmas neoliberais, dando continuidade à manutenção da hegemonia do capital financeiro e os imperativos do FMI (ANTUNES, 2020).

No entanto, também houve avanços sociais e programas políticos importantes, o malsucedido *Fome Zero* foi substituído pela ampliação do *Bolsa Família*, que atingiu milhões de famílias pobres. Tal medida ampliou a base popular do governo Lula, de forma que, a sua postura *policlassista* trouxe o apoio majoritário da população brasileira, em todas as classes sociais, da esquerda sindicalista a direita financeira (ANTUNES, 2020). Como se esquecer do momento em que o presidente americano Obama, em 2009, se refere a Lula como “*this is my man (...) the most popular politician on Earth*”.

As políticas assistencialistas apresentaram um ganho social, no entanto, somente quando comparado ao processo de desertificação do governo anterior. Na realidade os ganhos foram tímidos para a classe trabalhadora, enquanto a política econômica permitiu o crescimento do setor financeiro de forma nunca dantes vista. Por isso, “o máximo que se poderá dizer do governo Lula é que ele foi “melhor” do que o FHC” (ANTUNES, 2020, p. 227). Em síntese

O mais importante partido de classe das últimas década, que tantas esperanças criou no Brasil e no mundo, exauriu-se como partido de esquerda transformador da ordem para se qualificar como potente gestor dos grandes interesses dominantes no país. Converteu-se em um partido que sonha, enfim, em “humanizar o capitalismo”, combinando, quando no poder central, uma política de parcerias com o grande capital – evidenciando um traço privatizante que procurou esconder de todo modo - e de incentivo amplo à transnacionalização dúplice do Brasil (de fora para dentro e vice-versa), fazendo uso também da força do Estado para incentivar seu desenvolvimento e expansão e buscando minorar, por meio de políticas sociais, o pauperismo existente” (ANTUNES, 2020, p. 229).

De certo, é difícil datar o exato momento em que o Partido dos Trabalhadores deixou de ser um partido da classe trabalhadora para se tornar um *partido da ordem*. Se foi na carta ao povo brasileiro em 2002; nas denúncias do “mensalão”; em sua reforma sindical (Lei 11.648 de 2008) que passou a beneficiar as centrais sindicais com o Imposto Sindical, indo contra os princípios fundadores da própria CUT; na ascensão das lideranças sindicais a altos cargos ministeriais e em estatais; na continuidade aos impositivos do FMI etc. (ANTUNES, 2020).

Com base nessa complexidade, não existe um consenso acadêmico sobre o sindicalismo brasileiro nos anos 2000. Soares (2016) para contribuir nesse tema, resgata as 3 principais teses que estão presentes nos estudos sobre o tema.

A primeira é referente à crise sindical, na qual os autores apostaram no declínio sindical, entendendo que na era neoliberal os sindicatos estariam fadados à extinção. Essa perspectiva precipitada, se aproxima dos que afirmaram a morte do trabalho, de forma que, o próprio desenrolar dos anos esgotou essa concepção.

A segunda tese, é referente à cooptação dos sindicatos pelo Estado. Como vimos, de fato, houve uma aproximação exacerbada entre as centrais sindicais e o governo petista, principalmente com a ascensão de sindicalistas a cargos no governo, empresas estatais etc., e com a reforma sindical que passou a beneficiar também as centrais.

Por fim, a tese defendida pelo autor é que não houve uma cooptação literal, mas na realidade, uma aliança entre sindicatos e governo. O principal argumento pelo autor para esta tese foi verificar que nestes anos em questão houve frequentes rupturas e greves em diversas categorias. Por exemplo, entre 2003 e 2014, mesmo com a aproximação entre a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF), CUT e Partido dos Trabalhadores, os bancários realizaram greves nacionais em todos os anos, com exceção a 2007 (SOARES, 2016).

No entanto, para os fins deste trabalho não importa a perspectiva preferida pelo leitor, se houve cooptação ou aliança entre Governo e Sindicato, pois independente delas, os questionamentos neoliberais impactaram sobremaneira as entidades sindicais, de forma que, houve a necessidade de repensar suas estratégias. A partir desse contexto, a atuação do Sindicato dos Bancários, conforme Soares (2016), merece destaque, pois, este foi protagonista na elaboração das novas estratégias, até mesmo sendo tomado como referência por outros sindicatos (HARTMANN, 2015).

O Sindicato dos Bancários passou a adotar pautas mais pragmáticas e de interesse imediato da categoria. Este sindicalismo será denominado pelos estudiosos de sindicalismo pragmático ou sindicalismo de negociação, sendo mais reconhecido pelos sindicalistas como sindicalismo cidadão.

Existem inúmeras críticas a este formato de sindicalismo, visto o limite potencial de ganhos e o papel histórico que os sindicatos tiveram nas pautas socialistas. Alguns autores levam a culpa pela redução na taxa de sindicalização e adesão as greves neste modelo de sindicato. Enquanto outros compartilham da mesma opinião que o presidente do Sindicato de Presidente Prudente, de que, talvez, seja pela adesão ao pragmatismo que o sindicato dos bancários continua como uma das categorias mais sindicalizadas do Brasil, com 47,3% dos trabalhadores filiados, sendo 3 vezes superior à média nacional (FEBRABAN, 2020).

Ainda entendemos que ainda existem outros fatores que também contribuem para a alta taxa de sindicalização dos bancários. De acordo com dados da PNAD (2020), trabalhadores sindicalizados costumam ser mais escolarizados, e como discorremos anteriormente, os bancários possuem escolaridade elevada. Porém, não é somente pelo pragmatismo e escolaridade que sobrevive o sindicato dos bancários, estamos vendo como este têm uma longa tradição de luta sindical e resistência, por exemplo, com as vitórias simbólicas da jornada de trabalho de 6 horas e as conquistas salariais das convenções coletivas, de forma que, os trabalhadores enxergam vantagens em estarem filiados ao sindicato. Apesar disso, como discutiremos posteriormente com as entrevistas, vimos que os trabalhadores desenvolveram posturas muito negativas em relação a atuação recente do Sindicato, no entanto, majoritariamente, permanecem filiados.

Independente da perspectiva adotada, o fato objetivo é que, para retomar a dimensão política, adesão da categoria e legitimidade perante a sociedade, o Sindicato dos Bancários passou a adotar outras estratégias como o oferecimento de serviços aos filiados, a reorganização da estrutura sindical, a ampliação da Agenda Sindical e a retomada da ação grevista e estratégias de negociação (COLOMBI, 2014).

O primeiro é visto pelos marxistas tradicionais com muita cautela, visto que, o papel assistencialista do sindicato remete ao corporativismo herdado da Era Vargas. No entanto, os Sindicatos adotam esta tática, visando atrair o trabalhador à entidade sindical. Assim, os sindicalistas pensam os serviços enquanto “portas de entrada” para o trabalhador, pois, a partir dessas, o trabalhador se aproxima do sindicato e se começa o trabalho de base.

Em âmbito local, de acordo com o presidente do Sindicato, quando perguntado sobre as “portas de entrada”:

Assim, a gente tem várias... como a gente está dentro do banco todas as semanas... então, você acaba fazendo contato com esse bancário que não é sindicalizado, e acaba oferecendo pra ele. Ele pode demorar um ou dois anos né... porque muitas vezes ele fala “não sei esse negócio de sindicato, to fora e tal” ..., mas aí ele vai vendo que a gente realmente representa ele. E aí ele vem... aí ele mesmo pede a ficha de sindicalização e fala “traz aí a ficha de sindicalização que eu quero ser sindicalizado” ... o que a gente fala pro filiado nosso... que ele entrega a ficha de sindicalização... que aquele papel, aquela mensalidade, não é só pra diversão, que tem o nosso clube e tal... A gente o conscientiza de que esse dinheiro que ele está nos dando é somente e exclusivamente para Luta. O clube é assim, sobrou dinheiro, a gente faz no passado, mas hoje existem sócios-usuários... tem um primo do bancário, que quer ser sócio, é só se apresentar aqui e tal, pagar a mensalidade... então, o que a gente faz é não tirar esse dinheiro... A gente joga na Luta... a gente fala pro bancário o seguinte, Sindicato existe pra Lutar... tem clube, tem isso tem aquilo... tem se dá, se não dá e precisar vender o clube, nós temos ciência que nós vamos vender aquilo lá e ficar sem nada, mas vamos lutar... por que a gente não pode falhar com a luta... (TREVISAN, 2020)

Atualmente, o Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região possui como serviços, convênios de educação, lazer, compras e saúde, mas também um serviço jurídico de

apoio e assistência ao trabalhador, além do Clube, localizado no município de Presidente Prudente, aberto aos sindicalizados, mas a também a outros sócios pagantes.

Colombi e Krein (2016) afirmam que muitos trabalhadores não procuram o sindicato com base nas pautas ideológicas e de representação, mas sim para poderem utilizar de seus serviços e convênios. Logo, talvez exista um limite crítico entre os serviços que o Sindicato dos Bancários pode ou não pode oferecer aos trabalhadores? A busca pelas “portas de entrada” legitima qualquer ação do Sindicato?

Quando perguntado sobre isso, o presidente do Sindicato de Presidente Prudente afirma que

Não, acho que não, porque eu acho que tudo é válido. Se a categoria fala pra nós, como ela falou no passado “nós temos que ter um clube”, então nós fizemos um clube sim... Então hoje a gente percebe isso, você ta no esporte, você ta conscientizando a pessoa do que é ser bancário, como é o sindicato... tem muitas vezes que você ta no lazer, e começa a conversar com o companheiro do que ta acontecendo, até do que ta acontecendo dentro dos bancos... e isso é interessante para nós... então, é... é uma maneira, também, da gente conscientizar as pessoas. De ter aproximação com a base (TREVISAN, 2020).

Colombi (2014) descreve o segundo ponto, a reorganização da estrutura sindical, pensando nos meios de comunicação com a base, via *internet*, rádio, TV, jornal e revista. Sobre a comunicação, vemos na entrevista com o presidente do Sindicato que este se sente orgulhoso em relação à escrita e divulgação das revistas do sindicato, no entanto, conforme as entrevistas realizadas com os trabalhadores, vemos que, majoritariamente, estes não costumam ler as notícias vindas do sindicato, sendo necessário pensar maneiras mais pragmáticas de levar o pensamento do sindicato a base.

Sobre o terceiro ponto, vemos que, nos anos 2000, com a Ampliação da Agenda, os sindicatos passaram a discutir temas emergentes e de maior relevância no dia a dia do trabalhador, como saúde e doença, assédio moral, metas, homofobia, igualdades de oportunidades, meio ambiente, combate ao racismo, a violência contra a mulher etc. Porém, as pautas econômicas e salariais, que de acordo com nosso entrevistado, sempre foram as pautas base da categoria, permaneceram no centro das mesas de negociações. Assim, o último ponto descrito pela autora, a retomada da ação grevista e estratégias de negociação, ocorreu a partir desse contexto.

As greves nessas décadas tiveram como pauta principal as reivindicações econômicas, como reajustes, aumento salariais e aumento da PLR. Conforme o entrevistado:

Na verdade, é o seguinte, a gente tem várias pautas é... mas, a maior dificuldade nossa... são negociações mesmo, hoje em dia... a negociação em Setembro... essas pautas de saúde e tal, acabam ficando em segundo plano, e a gente fala pro bancário “não isso deve ser em primeiro plano”, mas a gente coloca em assembleia, e a pessoa só fala “quando a gente ganha de aumento”, então acaba ficando pautas econômicas, só de aumento salarial, se a gente vai ganhar ou não da inflação... Essas pautas ficam muito na frente das outras pautas... e as pautas nossas são... A gente chega a pedir 150 a 200 cláusulas, mas infelizmente é... o banqueiro corta muito disso, não corta pouco não, corta muito... E não é fácil você discutir com a categoria, a gente sabe que é problema da categoria né, mas não é fácil, o cara falou... tem problema no setor

tesouraria, nós temos problemas nesse setor, e a gente coloca isso na pauta, mas não sai por que, por que acaba ficando só na parte da categoria tesoureira... Então no geral, como a gente faz acordo, no nível nacional... não no nível regional... no nível nacional, nós temos uma Convenção Coletiva de Trabalho... Essa convenção pega todos os bancários do país todo. Todos os bancários do país recebem o ticket com o mesmo valor... o salário de ingresso é o mesmo valor... então é desse jeito... o que eu ganho aqui, o cara do Piauí ganha, o cara de São Paulo ganha (TREVISAN, 2020).

O Sindicato-Cidadão se preocupa em sua aproximação e legitimação perante a sociedade. Assim, além das práticas diretas para representação do trabalhador nas negociações, os sindicatos promovem campanhas de doação e caridade, oferecem cursos, atuam em defesa do meio ambiente e dos direitos humanos, discutem a regulamentação do sistema financeiro, importância dos bancos públicos, política econômica, saúde e igualdade de gênero, atuam pelo fim da violência contra a mulher, etc. (COLOMBI E KREIN, 2016). O Presidente reconhece esse papel, afirmando que:

Sim, olha, a gente, todas as vezes que tem eleições municipais... tem condições da gente participar de conselhos, a gente participa. Porque a gente se reúne na CUT, e a gente entra no conselho tal... No conselho tutelar, quando tem eleição, a gente procura apoiar uma pessoa que é, que pensa igual a nós, que fala com o trabalhador, que vai pra luta. Para se inserir nisso, já tivemos o vice-prefeito aqui de Presidente Prudente, já tivemos o Café, que era vereador de Presidente Prudente, que infelizmente faleceu. Mas a gente procura sim... se inserir na sociedade dessa forma... temos um diretor nosso, que é o Francisco, que é de Álvares Machado. Ele é vereador em Álvares Machado. Então, a gente procura estar na sociedade sim. Algumas vezes a gente pega o “Cidade-Escola”, a gente libera, muitas vezes, para fazer e para usar nosso clube. A gente cede aquilo lá, porque a gente acha que a sociedade é importantíssima pra nós... A sociedade nos faz bancário, e o bancário deve sim a sociedade... (TREVISAN, 2020).

Neste cenário, não só os bancários, mas toda a classe trabalhadora se deparou com a crise econômica, social e política que tomaria por completo a segunda década deste século. Os governos petistas que poderiam ter desmontado o neoliberalismo no Brasil, ao contrário, o intensificaram sob roupagem *progressista*. O social-liberalismo iniciado com FHC, e continuado por Lula e Dilma, começa a se esgotar a partir da crise de 2008. Naquele momento, a crise que havia devastado os países desenvolvidos passa a atingir também os BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), diluindo o apoio da elite nacional e potencializando o mal-estar social frente aos governos do Partido dos Trabalhadores. Tal sentimento coletivo culminaria nas revoltas de junho de 2013.

A crise construída desde então foi resultado de inúmeros elementos, dos *sociais* – como o descontentamento dos jovens com crescimento do desemprego e com a divulgação dos gastos exorbitantes com a Copa do Mundo de 2014; com a precarização e mercadorização dos serviços públicos; concomitante com diversas revoltas populares ocorrendo pelo mundo e divulgadas ao vivo pelas redes sociais (ANTUNES, 2020; CASTELLS, 2013); *econômicos* – com a crise americana do *subprime*, redução do Efeito China, redução dos preços das *commodities* (petróleo bruto, minérios, soja, açúcar, dentre outros), aumento da taxa de juros, etc. (LACERDA, 2017; KRUGMAN, 2019);

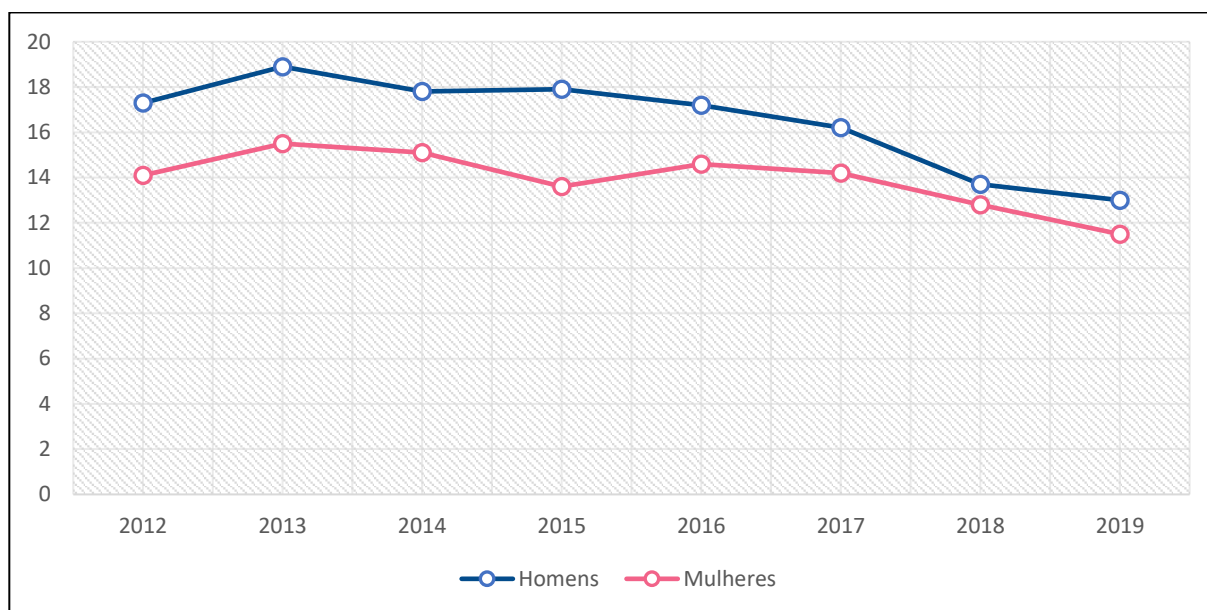
simbólicos – como o medo da classe média pelo empobrecimento e da ascensão das camadas mais pobres; a criminalização histórica dos projetos populares e aparelhamento do Estado pela elite nacional (SOUZA, 2017); *(geo)políticos* – como a estranha atuação da Operação Lava-Jato e dos grandes veículos de comunicação na construção do antipetismo; o imperialismo financeiro e a interferência norte americana na política brasileira aos moldes das guerras híbridas (SOUZA, 2020); dentre outros.

Frente a complexidade dos acontecimentos, fica claro porque as revoltas de junho e seus impactos são discutidos até hoje (GOHN, 2017). Sendo, portanto, impossível sintetizar neste trabalho, todos os acontecimentos que fizeram a classe trabalhadora sofrer na última década o equivalente a, talvez, um século de precarização em suas condições de trabalho e vida. O que podemos trazer é que, este processo de reestruturação permanente, iniciado a 40 anos atrás, na década de 1970, com os imperativos neoliberais, vem desde então se desenrolando como num efeito “bola de neve”.

Porém, no biênio 2015/2016, a agenda de retirada de direitos ganha ainda mais expressão no congresso nacional, por exemplo com a PL 4.302/98 que regulamenta a terceirização. Já no ano seguinte, a partir do golpe de 2016, a agenda de redução de gasto social, de reforma da previdência e de Reforma Trabalhista ganha concretude (CAMPOS, 2020).

Diversos trabalhos vêm demonstrando que a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) do governo golpista de Michel Temer, está aprofundando a deterioração do mercado de trabalho e fragiliza as instituições públicas de proteção do trabalho (CAMPOS, 2020). Além disso, promove a pulverização de novas formas de contratação, como contratos temporários e individuais, intermitente, etc. fragmentando ainda mais a classe trabalhadora e, por consequência, a resistência sindical. Outro desdobramento para a classe trabalhadora tem a ver com o fim do imposto sindical que, de imediato, rebateu na queda na taxa de sindicalização em nível nacional, apesar da mesma ocorrer também por outros motivos, grande parte está atribuída aos mecanismos adotados a partir da Reforma Trabalhista (Gráfico 18).

GRÁFICO 18 – Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade associadas a sindicato (2012 – 2019)



FONTE: PNAD (2021)

Contraditoriamente, a pauta que sempre foi de interesse da classe trabalhadora, foi apropriada pelo grande capital, com o propósito de fragilizar ainda mais os sindicatos, pois, entre 2017 e 2018 a contribuição sindical obrigatória caiu 90% (DIEESE, 2018). O conjunto de valores trazidos na Reforma Trabalhista revela que, sob a máscara de modernização das relações de trabalho, é consolidada uma fase de desmonte dos direitos sociais e dos aparelhos de proteção pública conquistados pela luta sindical e social no país ao longo do século XX (VAZQUEZ; BIAVASCHI, DROPPA, 2019).

O exemplo mais simbólico deste retrocesso vem a ser a reestruturação do Ministério do Trabalho sob o governo Temer com a Medida Provisória (MP) nº 726, de 2016, convertida na Lei nº 13.341 no mesmo ano. O mesmo foi extinto pelo governo Jair Bolsonaro, se tornando uma secretaria subalterna ao Ministério da Economia, vindo a ser recriado novamente em 2021, sob o nome de *Ministério do Trabalho e Previdência*, sob sanção do mesmo presidente.

O cenário disruptivo é intensificado nos últimos dois anos com os impactos da Pandemia da COVID-19. De acordo com Campos (2020, p.56) a atuação dos sindicatos na pandemia pode ser sintetizada em 3 posturas: 1. Afirmar sua relevância na defesa da vida, dos direitos e dos empregos; 2. Recolocar-se como ator político que exerce influência nas decisões públicas; 3. Recuperar sua legitimidade junto às bases. De acordo com o universo amostral do autor, os sindicatos filiados à CUT vivenciaram essa tendência, no entanto, essas afirmativas não são absolutas, visto que muitos não têm posicionamento crítico sobre “a conjuntura política e as medidas públicas tomadas no contexto de

pandemia, nem realizam trabalho de base e, ainda, negociam a redução de direitos como forma de manter os contratos de trabalho” (CAMPOS et al., 2020) *apud* (CAMPOS, 2020, p.57)⁴.

Para afirmar a atuação na defesa da vida, dos direitos e dos empregos, o autor reconhece um padrão na atuação dos sindicatos. Estes mantiveram pressão sobre os empregadores (público e privados) para encaminhar e adotar medidas sanitárias de proteção da COVID-19. Também foi constante as negociações e mobilizações para manter contratos de trabalho e fiscalizar e denunciar empresas que ofereceram condições de trabalho insalubres e perigosas. No entanto, apesar da pressão foi somente a partir de ações judiciais que os sindicatos conseguiram o afastamento de trabalhadores do grupo de risco e fornecimento de EPIs.

No nosso caso específico, a existência da CONTRAF-CUT atuante em nível nacional e as federações membras amenizou os impactos iniciais da pandemia para os bancários. Pois os dirigentes tiveram tempo de organizar acordos para “afastamentos sem ônus salariais, sem despedidas ou punições, instauração de rodízios de empregados, iniciativas para evitar aglomerações nas agências, que passaram a contar com álcool em gel” (CAMPOS, 2020, p. 64).

Para demonstrarem serem agentes políticos importantes e fazer frente a ameaça do binômio governo Bolsonaro – pandemia, as seis maiores centrais sindicais do país (CUT – Central Única dos Trabalhadores, FS – Força Sindical, UGT – União Geral dos Trabalhadores, CTB – Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, CSB – Central dos Sindicatos Brasileiros, NCST – Nova Central Sindical dos Trabalhadores) passaram a atuar de forma conjunta e coordenada desde o início da pandemia

Em notas conjuntas exigiam do Estado seu papel regulador e protetor dos empregos e saúde, de forma a propiciar a todos os trabalhadores os meios para cumprirem as medidas de isolamento social. Posteriormente oferecendo as sedes de suas centrais, confederações, federações e sindicatos filiados para serem utilizadas no combate a pandemia, de forma que poderiam ter sido criados 5 mil novos leitos. Apesar da dificuldade natural trazida pela pandemia na mobilização das bases, as centrais atuaram juntas, na luta a favor do auxílio emergencial e contra a retomada precoce das atividades presenciais.

Apesar de tímida frente a demanda necessária para a luta, essa atuação conjunta nunca antes tinha acontecido desde o surgimento da maioria das centrais. Esse feito inédito é extremamente simbólico para a resistência da classe trabalhadora, pois demonstra que, mesmo sob a fragmentação territorial há

⁴ O autor explora a atuação do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região (SindBancários) e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Pará (SEEB-PA); o Sindicato dos Enfermeiros do Rio Grande do Sul (SERGS) e o Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde do Estado de São Paulo (SindSaúde-SP); o Sindicato dos Professores do Distrito Federal (Sinpro-DF) e o Sindicato dos Trabalhadores/as em Educação do Estado de Alagoas (SINTEAL), todos filiados à CUT.

uma real possibilidade de uma atuação coletiva, não só entre as maiores centrais, mas quiçá entre todas as outras (CBTD – Central do Brasil Democrática de Trabalhadores; CSB – Central dos Sindicatos Brasileiros; CONLUTAS – Central Sindical e Popular; CESP – Central das Entidades de Servidores Públicos; CGTB – Central Geral dos Trabalhadores do Brasil; CTB – Central dos Trabalhadores do Brasil; CUT – Central Única dos Trabalhadores; FS – Força Sindical; Intersindical – Central da Classe Trabalhadora; NCST – Nova Central Sindical de Trabalhadores; PUBLICA – Central do Servidor; UGT – União Geral dos Trabalhadores e UST – União Sindical dos Trabalhadores).

Por fim, considerando o enfrentamento dos limites para organização sindical, Campos (2020) ainda nos mostra que os sindicatos tiveram que readequar sua luta para o mundo *online*.

Isso trouxe alguns aspectos positivos, visto que, por exemplo, no caso dos bancários as assembleias e reuniões *online* multiplicaram o número de trabalhadores participantes (VAZQUEZ, 2020). Os sindicatos, passaram a aderir de forma mais proveitosa as ferramentas da nova era digital, com redes de grupos em aplicativos de mensagens, a utilização de plataformas para reuniões e eventos *online* e a massificar o uso de *livestreams* (CAMPOS, 2020).

Diante das novas formas de contactar a base, a procura pelas sedes físicas e sítios eletrônicos dos sindicatos aumentou, assim como houve uma maior aproximação dos sindicatos com artistas, intelectuais, estudantes, parlamentares e influenciadores digitais (CAMPOS, 2020). Sem contar a produção e propagação orgânica de conteúdos criados pelos próprios trabalhadores, para divulgação das ações dos sindicatos nas redes sociais como *instagram* e *tiktok*.

É difícil afirmar que o crescimento *online* dos sindicatos possibilitará o (re)surgimento dos laços de solidariedade entre os trabalhadores e o fortalecimento das unidades sindicais. No entanto, em tempos de “movimentos *facebook*” e “*revoluções 2.0*” a ocupação do ciberespaço se torna uma grande possibilidade devido o potencial difusor de informação das redes (CASTELLS, 2013).

A *internet* e as redes sociais favorecem a dispersão das mensagens dos movimentos democráticos em níveis nacionais e internacionais. Assim, partindo dessa perspectiva Vieira; Juncal; Mello e Silva (2020) acompanham a tendência de internacionalização do movimento sindical para a construção de uma globalização contra-hegemônica.

A ideia é lutar contra o sistema usando as suas próprias armas: o alto grau de integração atingido pelas transnacionais, de forma a usar as redes capitalistas das empresas globais para a construção de uma resistência multiescalar em defesa dos direitos humanos no trabalho. Por exemplo, como já ocorreu de forma orgânica na greve da GM - *General Motors*, nos EUA em 1998, que impactou as filiais em diversos países (ANTUNES; ALVES, 2004). Como é demonstrado pelos autores

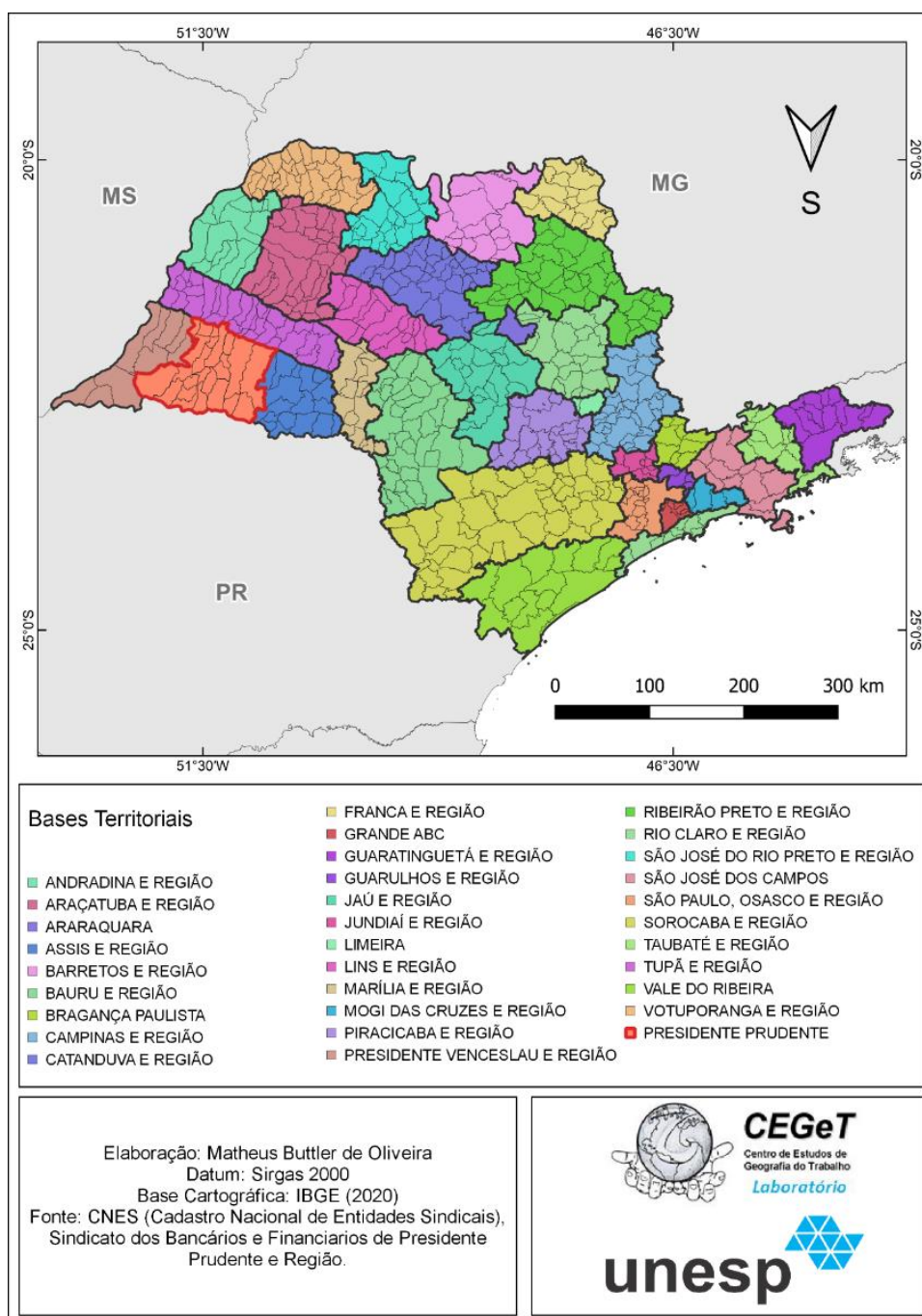
Esse processo de mundialização produtiva desenvolve uma classe trabalhadora que mescla sua dimensão local, regional, nacional com a esfera internacional. Assim como o capital se transnacionalizou, há um complexo processo de ampliação das fronteiras no interior do mundo do trabalho. Assim como o capital dispõe de seus organismos internacionais, a ação dos trabalhadores deve ser cada vez mais internacionalizada. Podemos exemplificar com a greve dos trabalhadores metalúrgicos da General Motors, nos EUA, de junho de 1998, iniciada em Michigan, em uma pequena unidade estratégica da empresa e que teve repercussões profundas em vários países (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 341)

De acordo com Vieira; Juncal; Mello e Silva (2020, p. 173) a estrutura do que se denomina *Sindicalismo Global* hoje é composta por organizações sindicais de diversos países que são representadas na CSI (Confederação Sindical Internacional), e uma série de organizações setoriais denominadas *Sindicatos Globais* (ou Federações Sindicais Globais). A CUT e a CONTRAF, por exemplo, fazem parte, respectivamente da CSI e da UNI (Union Network Internacional – Rede Sindical Internacional), esta última é composta pelo Sindicato Global do setor bancário-financeiro e de mais 14 categorias.

Queremos resgatar a importância da criação de redes sindicais orgânicas através das tecnologias de informação e comunicação na luta contra o capital. Com base no que trabalhamos neste capítulo, vimos que a estrutura hierárquica sindical brasileira (sindicato – federação – confederação – central) engessa a luta sindical, sobretudo a partir da delimitação municipal das bases territoriais de cada sindicato frente a atuação multiescalar do capital.

Como já discutido a dispersão do movimento sindical pelo território nacional, se deu com base no financiamento via o imposto sindical e na fragmentação das unidades territoriais de cada sindicato. A relação entre diferentes bases territoriais do sindicato dos bancários do Estado de São Paulo expõe que alguns dados podem estar incorretos, pois com base em informações adquiridas presencialmente na sede do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região, os dados disponibilizados no CNES (Cadastro Nacional de Entidades Sindicais), estão desatualizados, e como visto em Oliveira (2016) não é incomum o conflito entre diferentes sindicatos da mesma categoria, de forma que as bases territoriais frequentemente se alteram (Mapa 5).

MAPA 4 - Bases Territoriais das entidades sindicais bancárias no Estado de S. Paulo (2021)

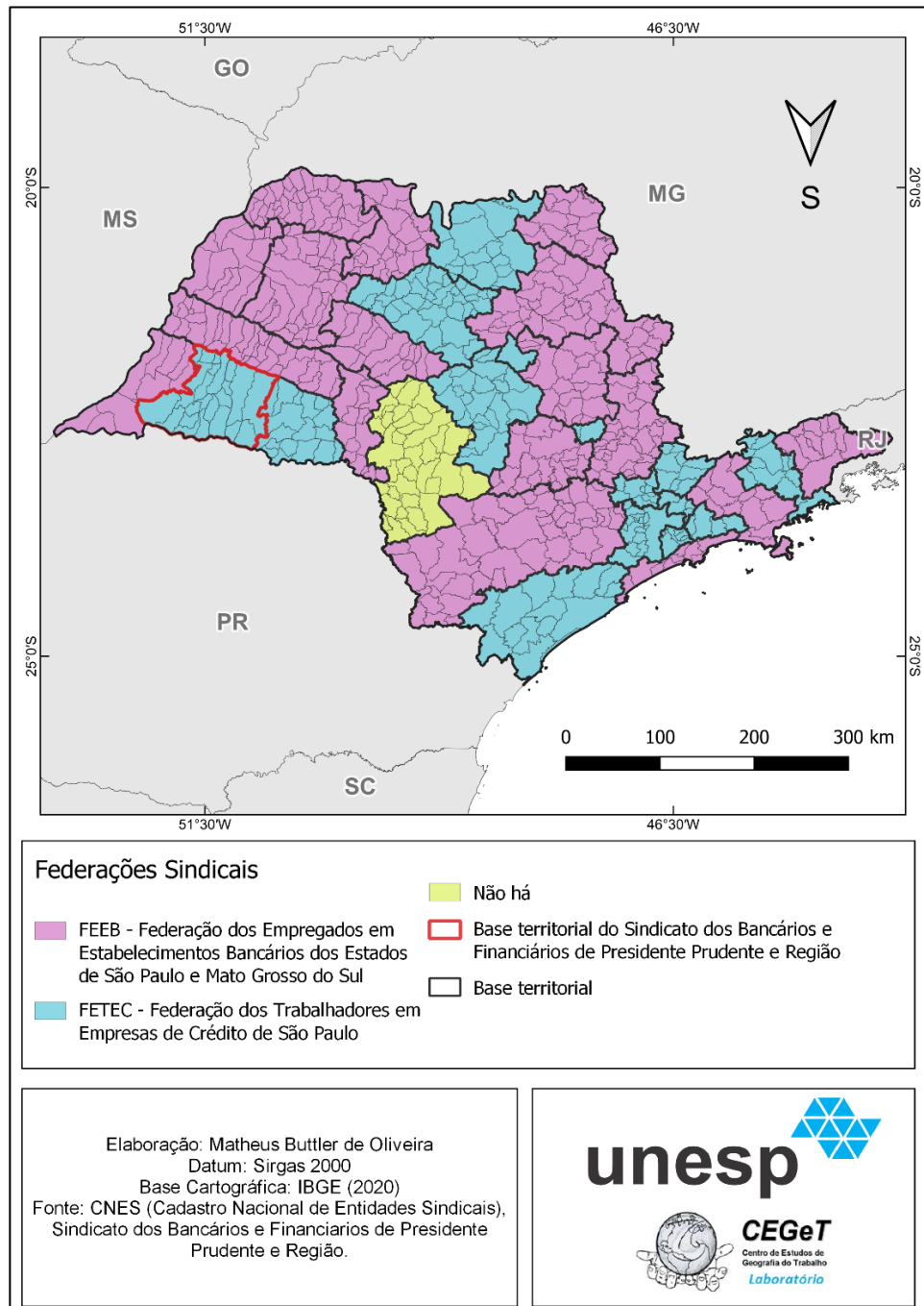


De acordo com Carvalhal (2000), embora a própria legislação garanta a união sindical via federações estaduais, confederações nacionais e centrais sindicais também nacionais, “não há identificação das estratégias de luta de sindicatos que apesar de fronteiriços, não apresentam muitas vezes orientações políticas convergentes” (CARVALHAL, 2000, p. 7).

Na categoria bancária, no Estado de São Paulo, podemos ver como que as federações se dividem de forma arbitrária, não tendo até o momento um padrão reconhecido. As duas maiores Federações atuantes no Estado pela categoria bancária são a FEEB/MS-SP (Federação dos Empregados em

Estabelecimentos Bancários dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul), e a FETEC/SP (Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo), a qual o Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região faz parte (Mapa 6).

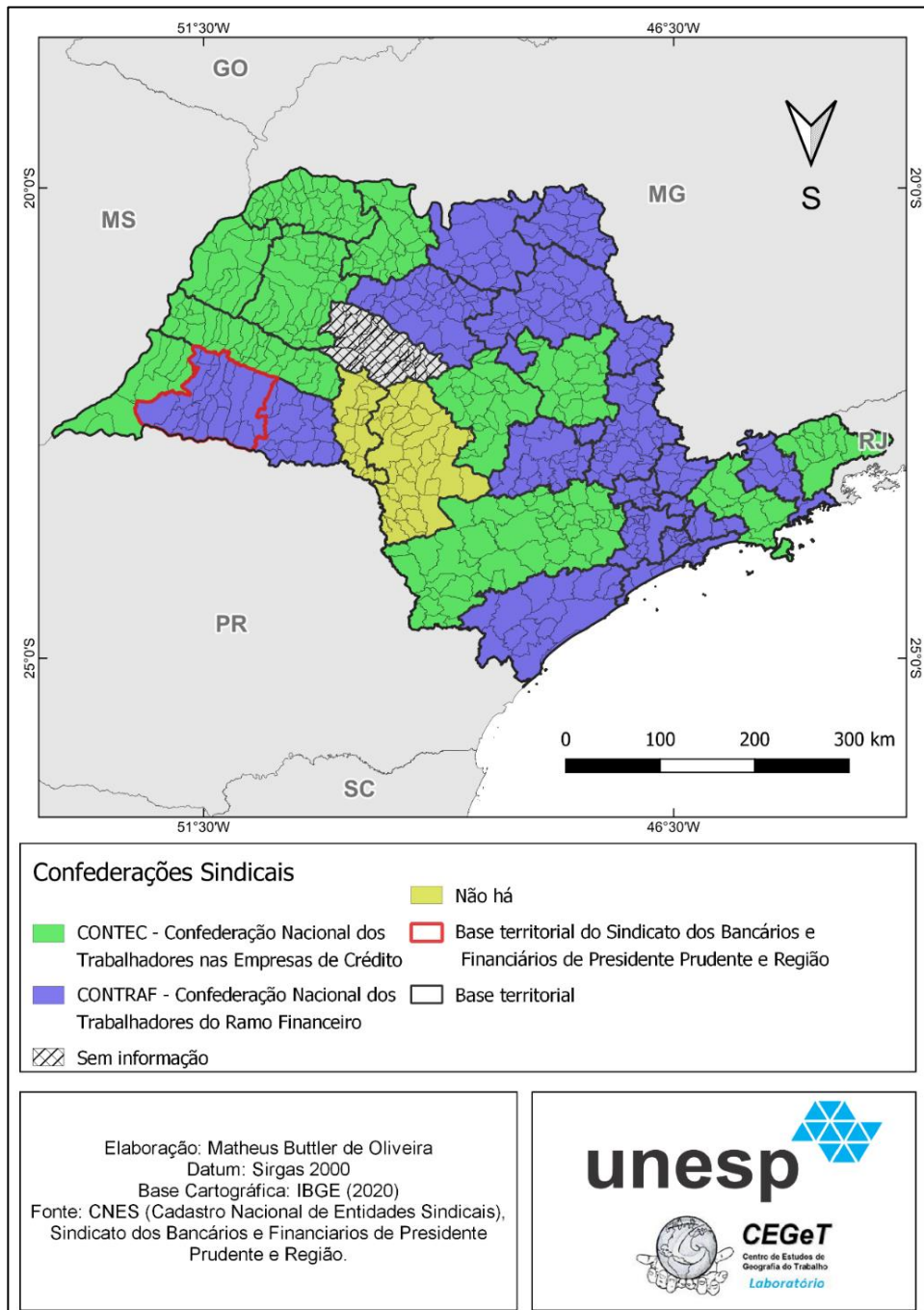
MAPA 5 - Territorialização das federações sindicais bancárias no Estado de S. Paulo (2021)



No mapa 6, podemos notar algumas tendências no cenário das confederações, como a participação da CONTRAF/CUT nas principais entidades, como no Sindicato dos Bancários de São

Paulo, Osasco e Região. Apesar da CONTRAF atualmente concentrar a representação de mais de 90% da categoria, notamos no Estado uma cobertura territorial extensa da CONTEC (Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito).

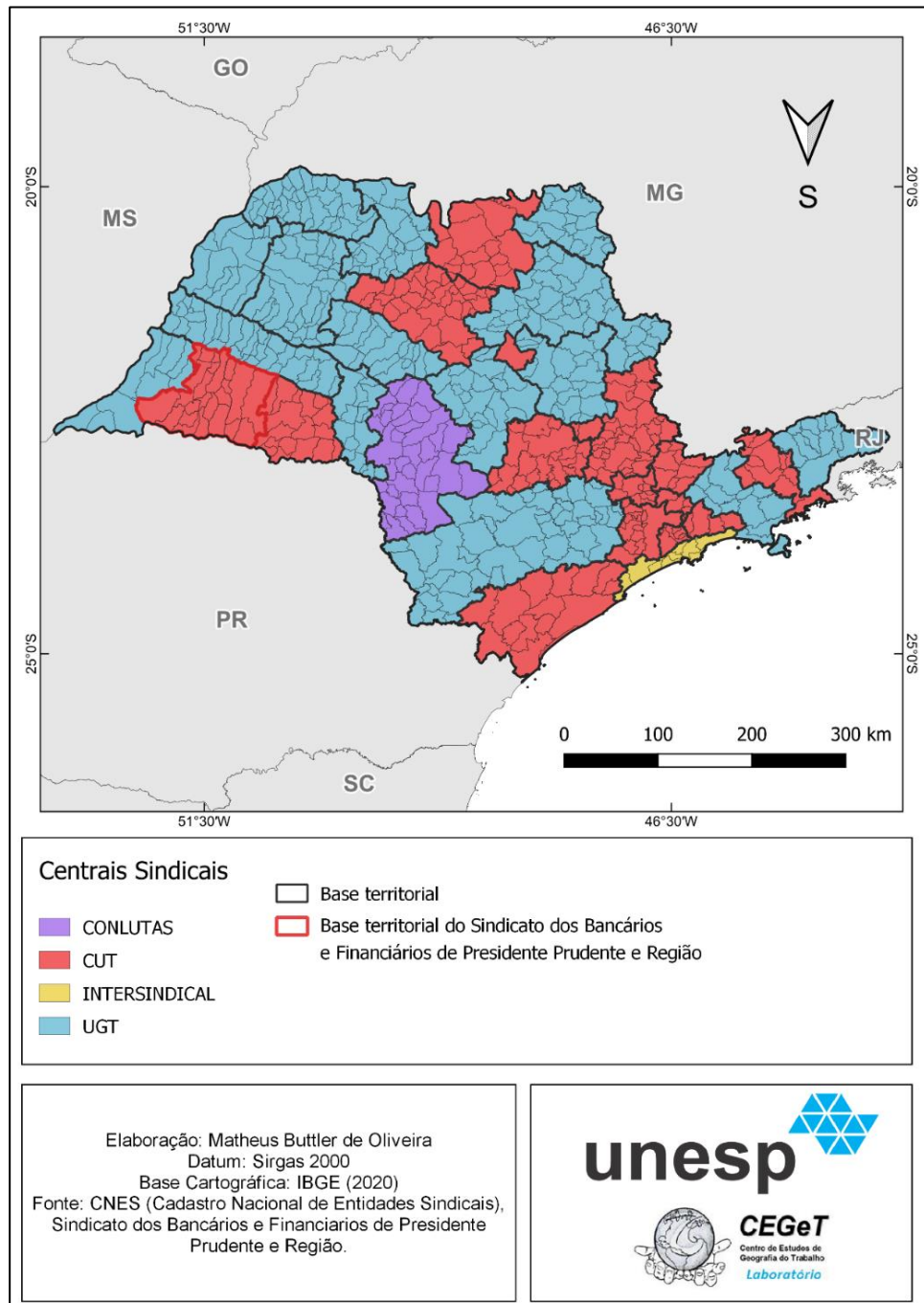
MAPA 6 - Territorialização das Confederações Sindicais bancárias no Estado de S. Paulo (2021)



Já no tocante à territorialização das centrais sindicais, vemos a predominância da CUT (Central Única dos Trabalhadores) e da UGT (União Geral dos Trabalhadores) nos sindicatos dos bancários,

tendo a CONLUTAS e a INTERSINDICAL, a participação em uma base territorial cada (Mapa 7). Notamos também a tendência dos Sindicatos vinculados a FETEC e a CONTRAF participarem da CUT, e os vinculados a FEEB e a CONTEC, participarem da UGT.

MAPA 7 - Territorialização das Centrais Sindicais vinculadas aos sindicatos dos bancários (2021)



Vemos como não há resistência coesa, visto que é comum as centrais divergirem em temas e posturas em relação aos governos, de forma que, a resistência da classe trabalhadora é impactada

negativamente. Frente ao poder hegemônico do capital, a ideia de redes se encaixa, de forma, a também permitir o enfrentamento coletivo diante de grupos e corporações que atuam em diversas escalas (VIEIRA; JUNCAL; MELLO E SILVA, 2020).

O Sindicato Global dos bancários, a UNI *Global Union* Finanças, tem como objetivo principal o intercâmbio de estratégias, informações e conhecimento sobre a realidade dos bancos. Esta troca permitiu deixar claro que os problemas experimentados sob uma mesma empresa, podem ser muito comuns em diversas partes do mundo, de forma que, essas informações contribuíram, por exemplo, para a criação de Acordos Globais para o banco Itaú e Banco do Brasil.

No entanto, ainda há muitas dificuldades para construção de uma agenda sindical internacional. O problema consiste, segundo a Presidente em exercício da UNI Finanças em 2019, em superar as diferentes abordagens regionais no modelo e formas de ação sindical, visto que essas redes ainda não possuem completa autonomia (VIEIRA; JUNCAL; MELLO E SILVA, 2020).

Outro grande problema destacado pela presidente é em “*trazer a Europa para o Sul*”. O *hall* de empresas internacionais já atingidas pela ação dos sindicatos globais (Quadro 5), e como se expressam (Gráfico 19), nos possibilitar constatar como a maior parte delas são de origem europeia (63%), ou seja, nem a soma de todos os outros acordos elaborados representa o mesmo nível da atuação dos sindicatos na Europa (VIEIRA; JUNCAL; MELLO E SILVA, 2020).

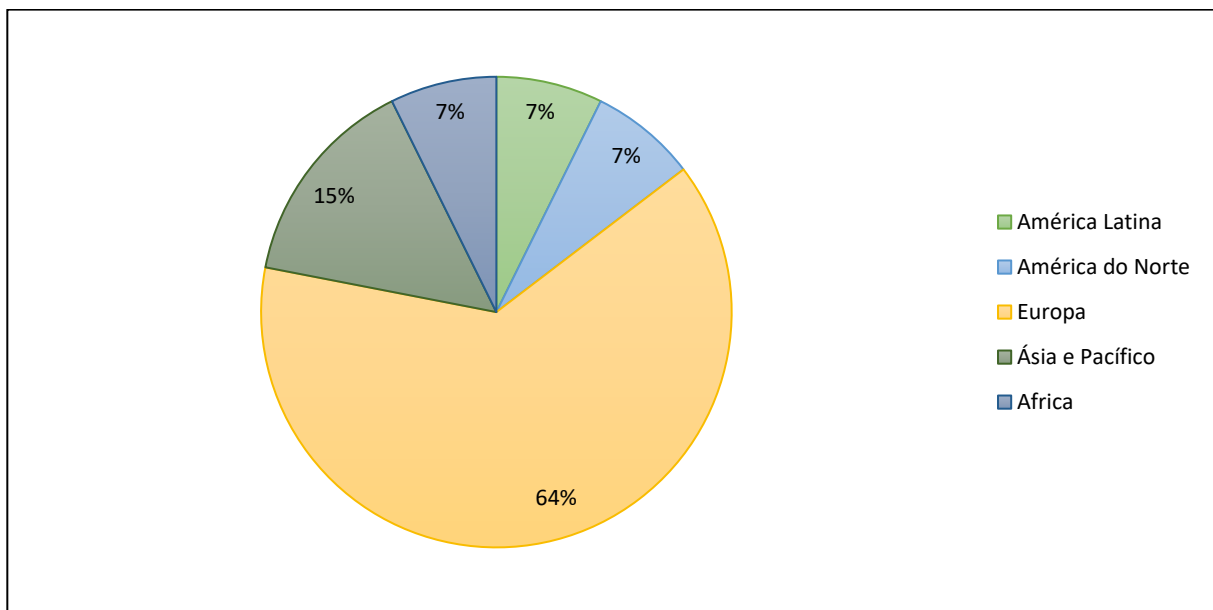
QUADRO 5 - Empresas atingidas pelos acordos internacionais dos sindicatos globais

Nome da empresa	País de Origem	Nome da Empresa	País de Origem
Ability	Brasil	ISS	Dinamarca
Abadi Indonesia	Ásia e Pacífico	ITAU	Brasil
ABU	Ásia e Pacífico	Kelly Services	Estados Unidos
ABN Amro	Países Baixos	Loomis	Suíça
Adecco	Suíça	Manpower	Estados Unidos
AEON	Japão	Media Prima	Malásia
Antara	Indonésia	Metro Group	Alemanha
APPU	Ásia e Pacífico	NAG	Austrália
Auchan	França	Nampak	África do Sul
Banco do Brasil	Brasil	Olympia Flexgroup	Alemanha
BNP Paribas	França	OTE	Grécia
Carrefour	França	PALSCON	Filipinas
Codere	Espanha	PAPU	África
Danske Bank	Dinamarca	PARTOUCHE	França
Elanders	Suécia	Portugal Telecom	Portugal

Euradius	Países Baixos	Quad Graphics (ex. Quebecor)	Canadá, Estados Unidos
EuroMED Postal	África / Europa	Randstad	Países Baixos
Eurosport	Europa	Securitas	Suécia
France Telecom S.A	França	Shoprite Checkers	África do Sul
G4S	Reino Unido	Skandia	Suécia
GeoPost	França	Société Générale	França
H&M	Suécia	Takashimaya	Japão
ICOMON	Brasil	Tel Telecomunicações	Brasil
Inditex Group	Espanha	Telefonica	Espanha
Indosat	Indonésia	Telenor	Noruega
ISS	Dinamarca	Telkom Indonesia	Indonésia
ITAU	Brasil	UPU	Suíça
Kelly Services	Estados Unidos	USG People	Países Baixos

Fonte: UNI GLOBAL UNION (2021)

GRÁFICO 19 - Origem das empresas atingidas pelos Sindicatos Globais



Fonte: UNI GLOBAL UNION (2021)

Vemos como necessário aumentarmos a representatividade latino-americana nos sindicatos internacionais, buscando articular ações locais através das redes, de forma a garantir uma abordagem única e em escala internacional para os problemas enfrentados. Pois, como nos lembra os autores, muitos problemas são comuns dentro de uma mesma empresa internacional, de forma que, com a

criação de Comissões de Organização de Empregados (COEs), os sindicatos podem articular ações multiescalares (VIEIRA; JUNCAL; MELLO E SILVA, 2020).

As redes também necessitam romper com as particularidades culturais regionais, pois os ambientes de trabalho não são definidos, exclusivamente, pelas relações econômicas e contratuais, há também uma dimensão composta pelas particularidades sociais e culturais, portanto, os sindicatos devem buscar superar essas diferenças (VIEIRA; JUNCAL; MELLO E SILVA, 2020).

Os bancários estão em uma posição de destaque quando comparados a outras categorias no quesito da internacionalização sindical. A dinâmica de atuação da rede internacional acontece da seguinte forma; a FSG (Federação Sindical Global), ou em nomenclatura mais recente, Sindicato Global, como a UNI – Finanças, convoca as confederações nacionais de cada país, como a CONTRAF-CUT, que através das redes vão iniciar os trabalhos com as federações e entidades sindicais filiadas para iniciar as ações coletivas multiescalares contra determinada empresa, além de em conjunto financiarem institutos e pesquisas.

Como discutimos, apesar do capital cada vez menos reconhecer os limites e fronteiras geográficas, a rede ainda é submetida a legislação sindical de cada país. Por exemplo, por mais que as campanhas sindicais possam ser internacionais, atraindo sindicatos de diversos países, as redes não têm poder institucional para interferir nas negociações coletivas em âmbito nacional. Como consequência, enquanto é comum vermos problemas semelhantes em uma mesma empresa em diferentes países, também é comum notarmos problemas com seriedades diferentes, por exemplo Antunes (2020) mostra como na China, os índices de karoshi (morte por excesso de trabalho) e karojisatu (suicídios por excesso de trabalho) são maiores em empresas americanas atuantes no país, do que nas empresas nacionais.

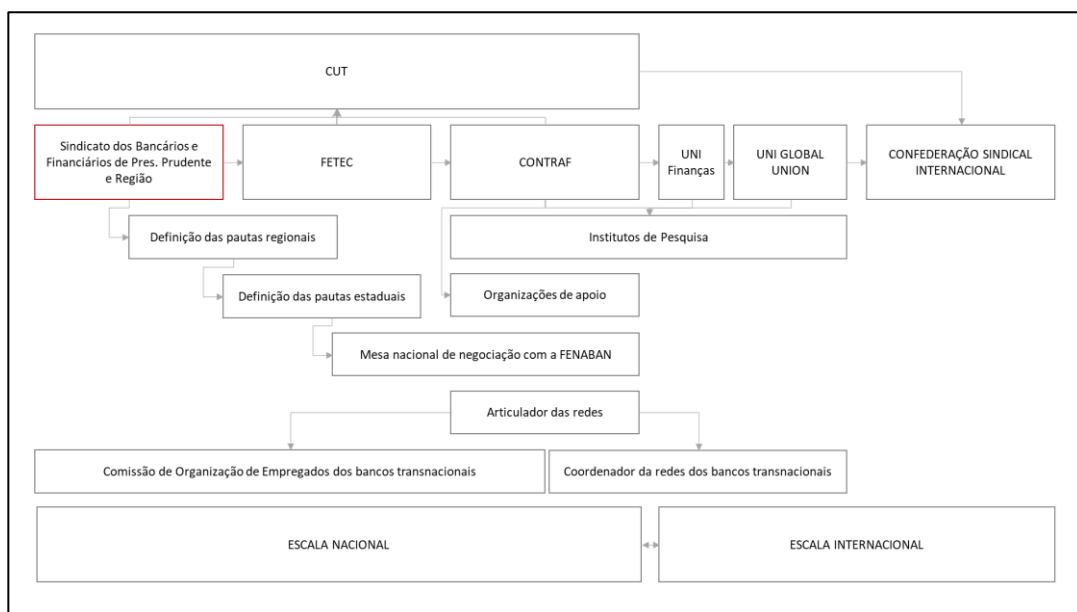
Nos casos, como do Brasil, onde não há exclusividade na representação por categoria, contendo diversas federações, confederações e centrais sindicais atuando ao mesmo tempo, as diferentes confederações e centrais podem pleitear a filiação a um mesmo Sindicato Global. Atualmente, tanto a CUT, quanto a FS e a UGT fazem parte da UNI e, segundo informações adquiridas pelos autores, não há atritos entre elas e até uma relação “boa e cordial, buscando os consensos em prol do trabalhador” (VIEIRA; JUNCAL; MELLO E SILVA, 2020, p. 179).

De acordo com os autores, no Brasil, somente 3 bancos contém atuação das redes sindicais. São eles: o Banco do Brasil, onde os representantes tratam da liberdade sindical, assédio moral, saúde do trabalhador e metas; o banco Itaú, no qual buscam melhoria nas condições do local de trabalho e diversidade; e no Banco Santander, onde o principal tema é a respeito da liberdade sindical e abertura de novos canais de diálogo com a direção, visto a postura anti-sindical do banco e seu histórico de não

respeitar acordos – como já foi apontado anteriormente, após assumir o compromisso público de não demitir durante a pandemia, no mesmo ano, o banco demitiu mais de 3 mil bancários –.

A multiescalaridade do Sindicato dos Bancários, permite a conexão entre o local (Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região) com a UNI – CSI (Quadro 6). Essa rede faz do Sindicato dos Bancários um movimento socioterritorial, visto que estes, com base em Fernandes (2005, p. 32) “são aqueles que atuam em diversas macrorregiões e formam uma rede de relações com estratégias políticas que promovem e fomentam a sua territorialização”. Portanto, a articulação dessa rede permite a manutenção de um sindicalismo em âmbito nacional, com acordos realizados nessa esfera, sendo atuante internacionalmente, de forma que estas ações vêm a impactar diretamente a escala local.

QUADRO 6 - Atuação multiescalar das entidades sindicais bancárias



Fonte: Uni Global Union (2021); Vieira; Juncal; Mello E Silva (2020); Sindicato dos Bancários e Financieiros de Pres. Prudente e Região (2020). Elaboração: Oliveira (2022).

Essa estrutura permite os bancários fazerem frente a FEBRABAN (Federação Brasileira de Bancos) e, durante as negociações, a FENABAN (Federação Nacional dos Bancos). A primeira é a principal entidade representativa dos bancos brasileiros, isto é, o sindicato patronal, enquanto a segunda é uma estrutura paralela à FEBRABAN e tem por fim “contribuir para a modernização das relações entre capital e trabalho no setor bancário e representar os sindicatos patronais nas negociações dos acordos coletivos em âmbito nacional” (FENABAN, 2021, s/p) (FEBRABAN, 2021, s/p). Assim, a FENABAN é o braço do capital financeiro para atuar nas questões trabalhistas e nas negociações.

A interação entre os Sindicatos dos bancários e a FENABAN permite a construção de Convenções Coletivas de trabalho, isto é, diferente dos Acordos Coletivos que envolvem apenas o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas, a Convenção envolve os sindicatos dos trabalhadores e os sindicatos patronais, de forma que todas as entidades são obrigadas a cumprir com suas partes acordadas.

As Convenções Coletivas dos Bancários datam mais de 30 anos e resultam na manutenção dos direitos conquistados pelos trabalhadores em escala nacional. A negociação ocorre da seguinte forma

Primeiro começa assim, nós começamos no mês de maio... em maio, a gente começa... nós começamos com um encontro regional, que é Bauru, Assis e Prudente, que são da mesma linha, são da CUT. Então a gente faz o encontro regional, faz as pautas nossas, aqui da região, tira as cláusulas que a gente quer, e manda para o Estadual... daí depois tem o encontro Estadual, isso tudo por delegados... nesse encontro Estadual, a gente tira a pauta do Estado de São Paulo, e dessas pautas a gente leva pro nacional. A gente já fez em Curitiba, no Rio, mas geralmente acaba ficando em São Paulo o encontro, por que é mais fácil, avião, carro né... A gente vai de carro, 560 km daqui até lá, daí a gente vai de carro. E a gente se encontra lá e faz essa pauta nacional, encontra os banqueiros geralmente, no final de julho, e começa a negociar, Julho e Agosto negociando... Se até o final de Agosto não tem acordo, a gente acaba em greve. Isso depende das negociações, se eles endurecem muito, se não endurecem. Do último acordo nosso, não teve greve, mas eles fizeram um acordo por dois anos, em que nós ganhamos da inflação... (TREVISAN, 2020).

A partir da força do Sindicato dos Bancários, atuante em todas as escalas geográficas, o Ministério Público do Trabalho (MPT), já o descreveu enquanto “sérios, combativos e dotados de grande representatividade” (FENABAN, 2020). Como resultado, o histórico acumulado de lutas garante aos trabalhadores, em 2020, uma taxa de sindicalização de 47,3% (1,5% a mais que em 2018), 3 vezes a média nacional.

No âmbito local, em 2020, 98% dos trabalhadores e trabalhadoras bancárias são sindicalizadas no Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região; o salário médio da categoria é em torno de R\$ 8 mil (R\$ 300,00 a mais que em 2018), sendo 2,8 vezes maior que a média nacional (apenas R\$ 2.939,05), a remuneração mínima inicial é de R\$ 3.293,13 – ou seja, aproximadamente R\$ 300,00 a mais que a média salarial nacional –, e com a participação nos lucros e resultados (PLR), entre R\$10 mil e 30 mil por ano.

Os bancários possuem jornada de trabalho de 30 horas semanais, com auxílio refeição/alimentação, auxílio creche/babá, e auxílio para filhos com deficiência. Possuem licença maternidade de 180 dias, paternidade de 20 dias, licença casamento de 5 dias, licença para levar dependentes ao médico de 2 dias dentre outros importantes direitos, descritos na convenção enquanto benefícios (FENABAN, 2021).

De acordo com Edimilson Trevisan

Todo bancário de Presidente Prudente, como todos os bancários... ele tem plano de saúde... todos os bancários têm plano de saúde, e plano dental... o banco paga, não por ser bonzinho, mas é conquista nossa, do sindicato... se o bancário tem uma PLR hoje, participação nos lucros e resultados, isso da pra ele até 3 salários a mais no ano pra ele... se ele tem isso, graças a luta nossa... se ele tem um ticket de 1500 reais, também graças a nós... Assim né... graças a nossa luta... não a diretoria do sindicato, mas a luta de toda a categoria bancária que foi lutando. (TREVISAN, 2020)

Com base no que vem sendo discutido, à primeira vista poderíamos dizer se tratar de uma categoria dentro da classe-que-vive-do-trabalho privilegiada? Não partimos dessa perspectiva, entendemos que as diferentes formas de estar subordinado ao capital, apesar de produzir clivagens, como entre os formais e informais por exemplo, não corresponde a privilégios. Naturalizar essas diferenças enquanto “privilégios” é atuar em favor da manutenção da desigualdade, pois, a classe trabalhadora, apesar de sua nova composição, fragmentada e heterogênea, corresponde a uma mesma identidade de classe, são os que vivem de sua força de trabalho, portanto, seja mais perto do centro ou da periferia do mundo do trabalho, no campo ou nas cidades, a relação capital-trabalho sempre terá o mesmo fim. Portanto, não entendemos enquanto uma classe privilegiada, mas enquanto uma categoria que obteve importantes conquistas salariais, de benefícios e direitos ao longo de sua trajetória histórica.

Neste capítulo discutimos as principais alterações ocorridas no sindicalismo bancário brasileiro a partir das reestruturações produtivas, e mais recentemente, na pandemia. Vimos como esse se insere no contexto das lutas trabalhistas nacionais e abordamos suas contradições históricas, da fragmentada composição territorial aos expedientes do Estado para controle das lideranças sindicais. Também discutimos algumas perspectivas contemporâneas e futuras para atuação sindical, dando destaque para a internacionalização e construção de redes, enquanto importantes ferramentas para construção de uma resistência transversal as escalas locais (Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região) e mundial.

No próximo capítulo discutiremos a relação entre trabalho e saúde, entendendo que, o desequilíbrio imposto pelas mediações de segunda ordem, ao subsumir o componente ontológico do trabalho, reduz sua participação na promoção da saúde do trabalhador, a ponto de se tornar o principal motivo de adoecimento dos trabalhadores. Portanto, a partir dos dados obtidos e das entrevistas coletadas veremos como estão se dando as tendências de adoecimento na categoria e sua relação com a gestão atual do trabalho.

7. A GEOGRAFIA DO ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS

a. O impacto das Reestruturações produtivas no trabalhar e adoecer dos bancários

Na geografia os processos relativos à saúde são compreendidos mediante seus determinantes espaciais, visto que, a saúde é resultado material e imaterial das relações sociais, econômicas, culturais e espaciais (LIMA, 2016). Dessa forma, nossos olhares não estão nos acometimentos ao corpo biológico dos sujeitos, este pertence aos médicos, enfermeiros, fisioterapeutas etc. O que buscamos compreender é o risco, visto que este se encontra no ambiente (SILVA; LIMA; LIMA; 2018).

Estes riscos, sendo individuais ou coletivos, são expressos direta ou indiretamente no e pelo espaço geográfico. Por exemplo, índices de colesterol, triglicérides e pressão arterial, ao mesmo tempo que são marcas internas no corpo do indivíduo, também estão vinculados a rotina social, de trabalho, lazer, consumo e alimentação (SILVA; LIMA; LIMA, 2018).

Ainda de acordo com os autores a saúde é uma manifestação do espaço nos corpos dos sujeitos, de forma que, a

“situação de saúde dos indivíduos não é resultado de fatores biológicos apenas, muito ao contrário, **é predominante relacionada aos determinantes sociais**. (...) representa um contexto de vida no lugar onde se vive e não pode ser conhecida apenas pela lista de doenças e agravos de maior ocorrência na população. A doença está no corpo. Fora do corpo não há doença, há agentes etiológicos, contaminantes e contextos de vida, que não sendo doença, ainda assim são problemas de saúde (SILVA, LIMA; LIMA, 2018, p. 115) grifo nosso.

Por exemplo, ao analisarmos a distribuição espacial das mortes pela COVID-19, notamos que diferentes áreas do município de São Paulo apresentam taxa de mortalidade diferente com base na renda (LABCIDADE, 2021) e até mesmo com base em diferenças étnico-raciais (G1, 2021). Neste momento, o problema analisado deixa de ser a doença, e se torna os determinantes espaciais que resultam na desigualdade expressa nos corpos, nos comportamentos, ou melhor, nas vidas e nas mortes das pessoas.

Nessa perspectiva, concordamos com Harvey (2020, p. 15) quando afirma que a manutenção da reprodução infinita do capitalismo, num ambiente com recursos finitos, resulta em consequências (não) intencionais, como por exemplo, as mudanças climáticas com o desequilíbrio atmosférico, o surgimento de novas doenças com a destruição das florestas e caça predatória, etc. De forma que, “não existe um verdadeiro desastre natural (...)”, a extensão de qualquer problema dessa natureza depende, exclusivamente, de como a sociedade se organiza no espaço através do tempo.

Portanto, os adoecimentos, enfermidades e acidentes de trabalho que iremos analisar não estão sendo referenciados em seu aspecto biológico ou médico, ou seja a doença em si – esta, na realidade, não nos importa tanto –, mas sim os processos socioespaciais que resultam na exposição ambiental do

trabalhador a condições insalubres e/ou precárias, e, como há de se esperar, resultam no seu adoecimento físico e/ou mental. Ou seja, as marcas que são expressas nos sujeitos, sob a forma de adoecimento laboral, são efeito dos territórios da degradação do trabalho.

A reestruturação produtiva, já tanto discutida neste trabalho, trouxe claras consequências a classe trabalhadora – a flexibilização, a informalidade e a precarização do trabalho –. De forma que, as condições de trabalho são deterioradas a cada década sob a imposição das mediações de segunda ordem, talvez a manifestação mais clara desse processo sejam os altos índices de adoecimento laboral e acidentes de trabalho.

É claro que, os acidentes de trabalho não surgiram na era do neoliberalismo, vide o clássico estudo de Engels de 1845, *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra* (ANTUNES, 2020). No entanto, as transformações no capital e a flexibilização das relações de trabalho, a terceirização ilimitada, expressas na redução no número de funcionários, na intensificação do processo de trabalho, resultaram no aumento da produtividade e na necessidade de respostas imediatas dos trabalhadores às demandas da empresa, resultando em novos padrões de desgaste, sobretudo mentais, exposição a riscos etc. Não bastasse há também o desmonte da resistência coletiva, os novos processos de gestão horizontais e por metas, a diminuição da fronteira entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação ou subcontratação etc.

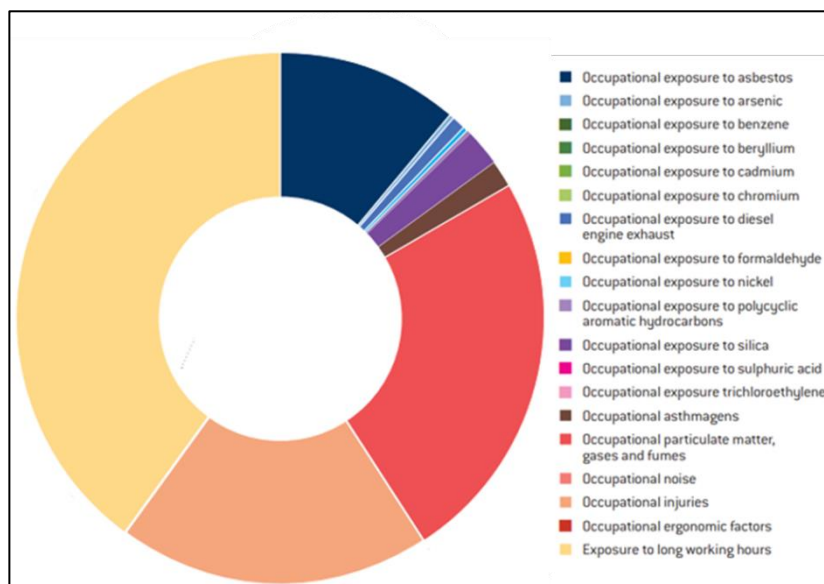
Diversos autores trabalharam com o adoecimento laboral, como Oliveira (2009) com os trabalhadores do agronegócio canavieiro em São Paulo, Pintor (2010) com os trabalhadores do comércio de São Paulo, Rigotto, Maciel e Borsoi (2010) com trabalhadores na indústria de calçados, Prazeres e Navarro (2011) com as pespontadeiras de calçados em Franca, Bezerra (2012) com trabalhadores do agronegócio da fruticultura, Heck (2017) com o setor frigorífico etc. Apreende-se que, “do ponto de vista da saúde dos trabalhadores estamos em meio a uma geografia da degradação do trabalho nas múltiplas ocupações e formatos sociais do trabalho” (HECK, 2013, p. 12). Ou seja, a marca territorial do trabalho estranhado, sob o domínio do capital financeiro, tem sido de acidentes, descartes, mutilações, doenças, intoxicações e mortes (THOMAZ JUNIOR, 2018).

Portanto, os adoecimentos e acidentes de trabalho que, muitas vezes encerram os anos produtivos ou até a vida dos trabalhadores, não são frutos do acaso, má sorte ou pré-disposição biológica. De acordo com Thomaz Junior (2011, p. 323) “as doenças ocupacionais relacionam-se menos com as disposições biológicas e anormalidades orgânicas, que têm incidência isolada sobre os trabalhadores, que, fundamentalmente com a organização e a realização da atividade laboral”, nesse sentido “entender o par saúde-enfermidade encimado à categoria trabalho implica sintonizá-lo à totalidade do processo social de trabalho (produção e reprodução da vida) e ao conjunto das relações que os homens estabelecem entre si, enquanto sujeitos históricos”.

Assim, o trabalho estranhado, independente da forma que está sendo estudado, deve ser colocado à frente da construção social que o produziu, isto é, frente aos desdobramentos territoriais da relação capital-trabalho (THOMAZ JUNIOR, 2011b). Ou seja, não estaríamos contribuindo para entender a totalidade do universo do trabalho se, ao focarmos nossos olhos a categoria bancária, desconsiderássemos o contexto da reestruturação produtiva, dado que, ocorrem “nos diferentes lugares do planeta, com pouca ou grande semelhança, mas que só podem ser entendidos quando focados na dimensão do desenho social” (THOMAZ JUNIOR; PONTES, 2012 p. 32).

De acordo com a OIT (Organização Internacional do Trabalho), em associação com a OMS (Organização Mundial da Saúde), em 2016, aproximadamente 1,9 milhão de trabalhadores morreram por doenças e lesões relacionadas ao trabalho, sendo a primeira 80,7% (1,52 milhão) e a segunda 19,3% (360 mil). Dos 41 grupos de fatores de risco ocupacional estudados pelas instituições, o que resultou em mais mortes foi “*exposure to long working hours (≥ 55 hours per week)*”, seguido por “*occupational particulate matter, gases and fumes*”, “*occupational injuries*” e “*occupational exposure to asbestos*”. Ou seja, no mundo, a exposição a longas jornadas de trabalho vem resultando em maior quantidade de mortes, do que a exposição a materiais particulados, gases, agrotóxicos e fumaças; lesões do trabalho e exposição a amianto (Gráfico 20) (WHO/ILO, 2021).

GRÁFICO 20 - Proporção do total de mortes, por fator de risco ocupacional, em 2016

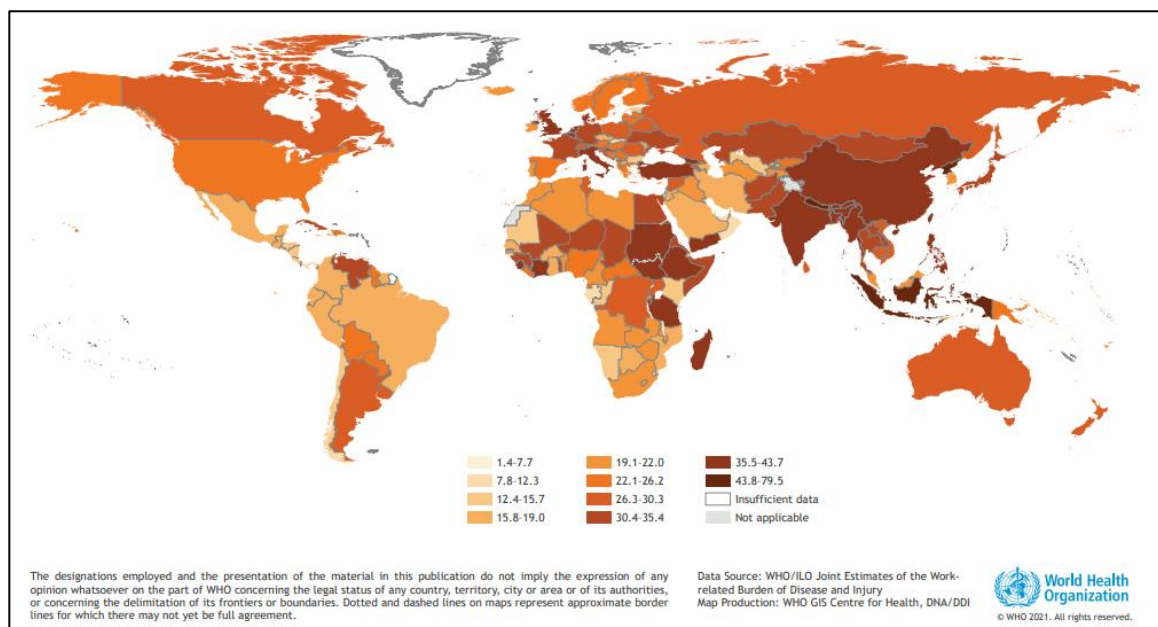


Extraído e adaptado de: WHO/ILO (2021, p. 17)

De forma geral, as Regiões da OMS do Sudeste Asiático, Oeste do Pacífico e África, têm índices desproporcionalmente maiores de mortes por 100 mil habitantes atribuível aos 41 grupos de fatores de

risco ocupacional, que as Regiões das Américas, Europa e do Mediterrâneo Oriental (Mapa 21). Estes números são maiores, principalmente, para pessoas mais velhas do sexo masculino.

MAPA 8 - Taxa de mortes por 100.000 habitantes em idade de trabalho (≥ 15 anos) por país em 2016



Extraído de: WHO/ILO (2021, p. 18).

A manutenção da hegemonia do capital financeiro, baseadas nas formas flexíveis de gestão do trabalho e nos questionamentos liberais, afetou sobremaneira os sindicatos e o Estado (especialmente, seus aparelhos de proteção e assistência), de forma que, temos ao mesmo tempo, formas generalizadas e específicas de precarização ao redor do planeta. De acordo com Thomaz Junior (2019, p. 215)

As relações recíprocas e interdependentes que se estabelecem na era do capital global, ou do capitalismo financeirizado, ou a hegemonia da aristocracia do capital fictício, encimadas no neoliberalismo e nas formas toyotistas de gestão flexíveis, adotam lógicas afinadas às práticas que se disseminam – ao contrário do que se admitia ser característica da periferia do sistema – , que tem na superexploração do trabalho formas generalizadas e também específicas para os quatro cantos do planeta” (THOMAZ JUNIOR, 2019, p. 215).

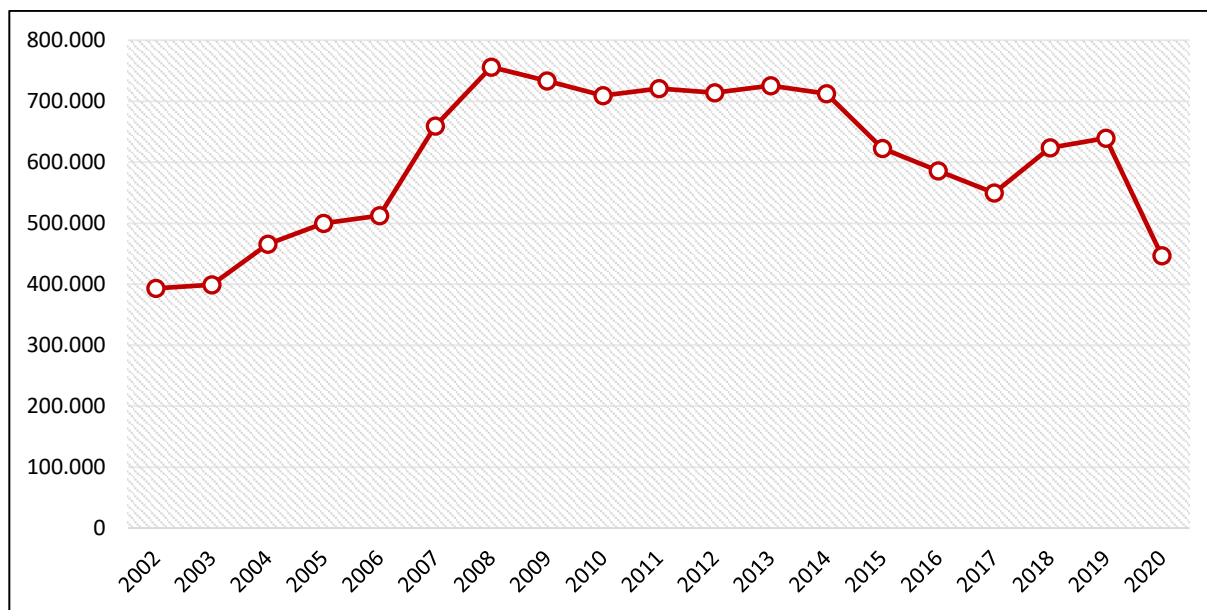
Em âmbito nacional, dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho (MPT/OIT, 2021) mostram que, entre 2012 e 2020 o Brasil registrou 6 óbitos a cada 100 mil empregos formais, o que significa a 2ª posição entre os países que compõem o bloco do G20, sendo superado apenas pelo México, com 8 óbitos, enquanto as menores taxas são registradas no Japão (1,4 a cada 100 mil) e Canadá (1,9 a cada 100 mil) e, na América do Sul, a menor taxa está na Argentina (3,7 a cada 100 mil) (MPT/OIT, 2021).

No Brasil, Entre 2012 e 2021, mais de 6,1 milhões de trabalhadores com carteira assinada sofreram Acidentes de Trabalho, representando 1 acidente a cada 50 segundos, com mais de 22 mil óbitos notificados, representando 1 óbito a cada 3h51m28s. Acredita-se que os índices podem ser ainda maiores, visto o alto índice de subnotificações (Gráfico 23) (MPT/OIT, 2021).

No Gráfico 21, podemos ver que, nas últimas duas décadas a quantidade de acidentes de trabalho no país variou significativamente, mas deteve um crescimento de aproximadamente 12%. Entre 2003 e 2008, notamos um crescimento quase exponencial, decorrente, em grande parte, das alterações nas condições de trabalho sob manutenção dos imperativos neoliberais, no entanto, não se trata da única razão, pois, nestes anos também ocorrem melhorias nos mecanismos de notificação, dispersão das unidades sindicais, crescimento das redes de apoio ao trabalhador, ou seja, significa também que passaram a ser mais vistos.

Entre 2009 e 2014, a série fica estacionada entre 700 e 800 mil notificações por ano, com uma leve tendência de queda, que se acentua a partir de 2014 até 2017, quando a curva é inflexionada novamente (MPT/OIT, 2021).

GRÁFICO 21 - Número de Notificações de Acidente de Trabalho (2002 - 2020)



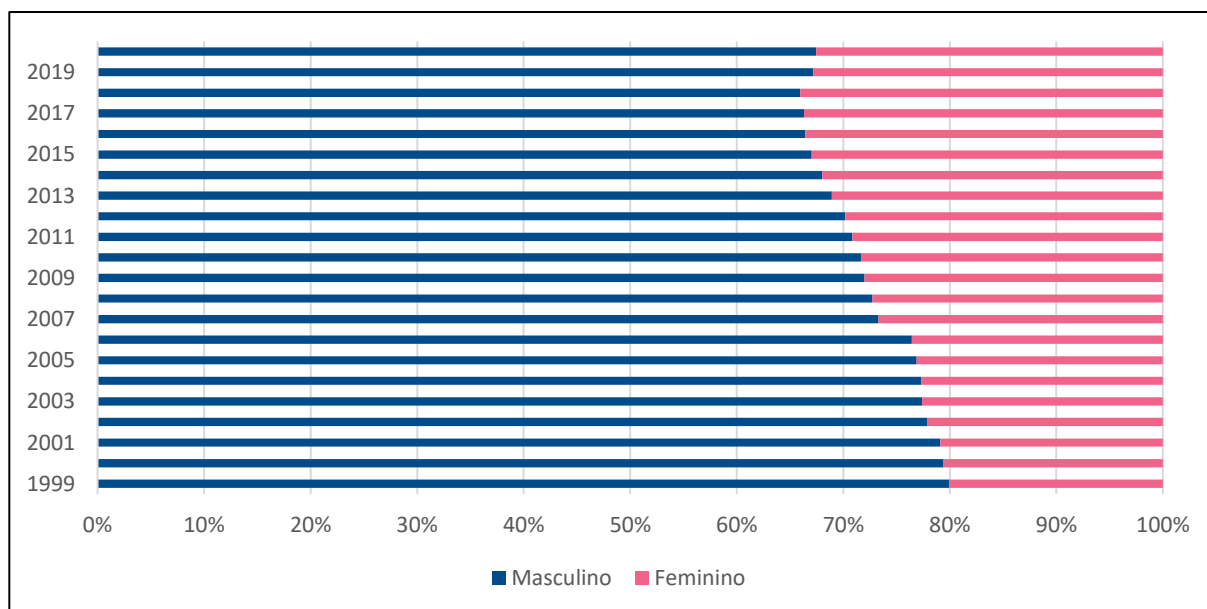
Fonte: MPT/OIT - *Smartlab* (2021).

A queda no número de notificações de acidentes de trabalho em 2020, cerca de 30% a menos que em 2019, decorre tanto do isolamento social imposto pela Pandemia da Covid-19, quanto pela fragilização das entidades sindicais e instituições trabalhista, que não conseguem fiscalizar com a mesma magnitude que o faziam. Dessa forma, a redução se traduziu em outras tendências, segundo

dados do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), o número de acidentes de trabalho *graves*, cresceu em torno de 40% (de 94,3 mil em 2019, para 136,6 mil em 2020), assim como, também aumentou em 30%, os afastamentos por transtornos mentais e comportamentais (224 mil em 2019, para 289 mil em 2020) (MPT/OIT, 2021).

A divisão sexual do trabalho também é marcante, pois mais de 60% das notificações são em trabalhadores do sexo masculino, acompanhando a tendência mundial, visto que estes tendem a ser maioria nas profissões de alto risco e mais precárias. No entanto, a partir de 2007, a proporção das notificações de acidentes em trabalhadoras do sexo feminino, passa a apresentar uma tendência de crescimento, de forma que, com base no gráfico anterior, podemos inferir estar crescendo em um ritmo mais elevado que a dos homens (Gráfico 22).

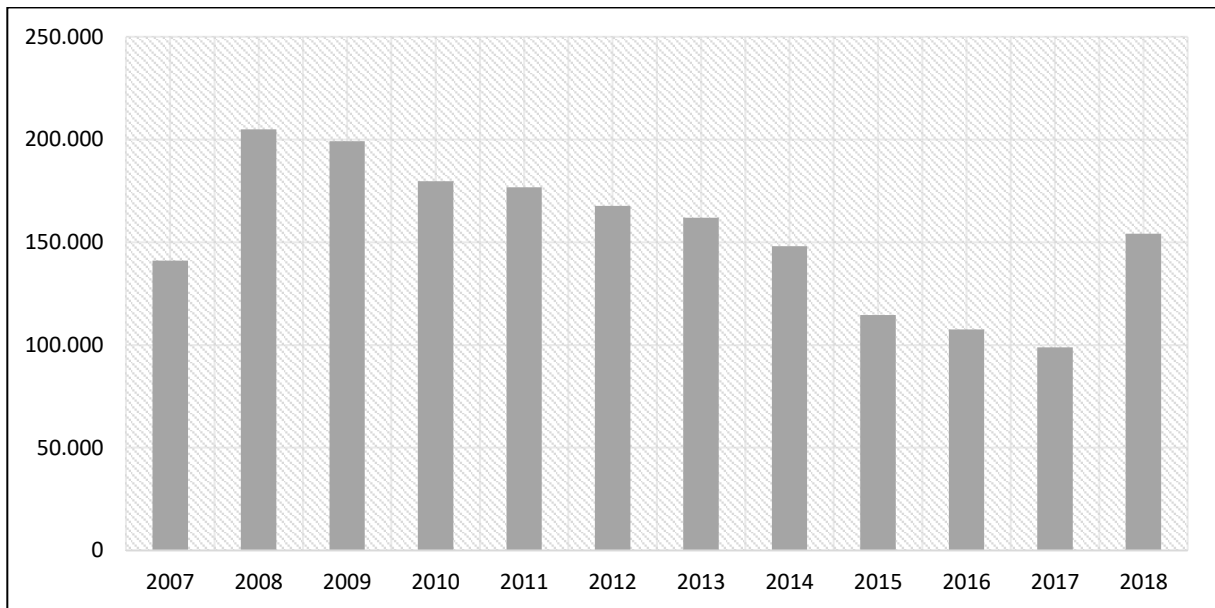
GRÁFICO 22 - Acidentes de Trabalho, por ano e sexo (1999 – 2020)



Fonte: MPT/OIT - *Smartlab* (2021).

Quando buscamos as atividades econômicas (CNAE 2.0) com maior número de acidentes de trabalho, a “*Atividades de atendimento hospitalar*” contém números muito elevados frente as demais. No entanto, a abundância de notificações de acidente de trabalho, não significa, necessariamente, que seja a que mais adoecer ou acidenta os trabalhadores. A disparidade desproporcional com as outras atividades, pode significar, a subnotificação (invisibilização) das notificações de acidentes de trabalho nas outras categorias (Gráfico 23).

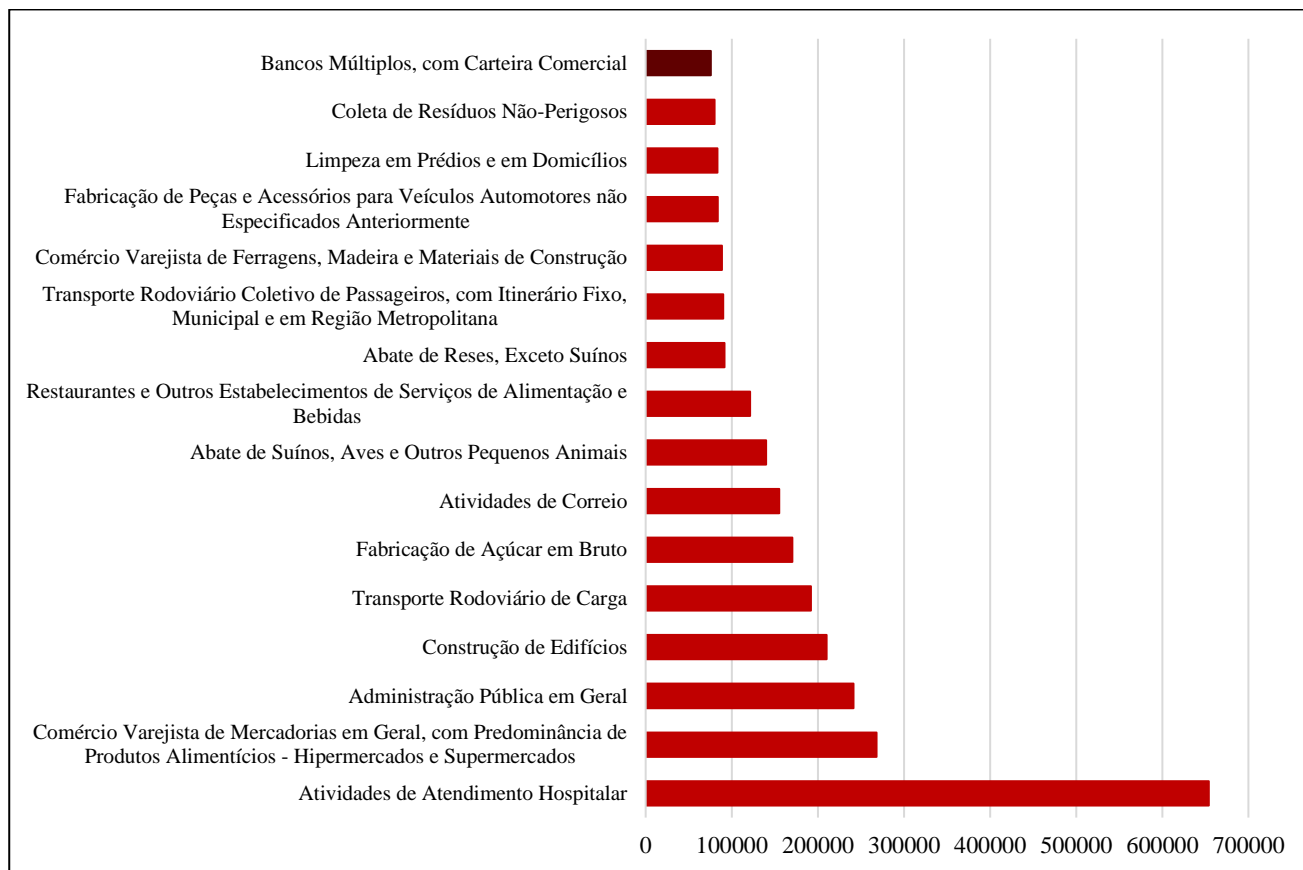
GRÁFICO 23 - Estimativa de Subnotificação para as Notificações de Acidente de Trabalho (2006 - 2018)



Fonte: MPT/OIT - *Smartlab* (2021).

Já as outras atividades econômicas que mais se destacam são, os trabalhadores do Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – hipermercado e supermercado, Administração pública, Construção de edifícios, Transporte rodoviária de carga, Fabricação de açúcar bruto, dentre outras. Composto a categoria bancária, a atividade Bancos múltiplos, com carteira comercial (CNAE 2.0: 64221), aparece como a 18ª com maior quantidade de notificações de acidentes de trabalho (Gráfico 24).

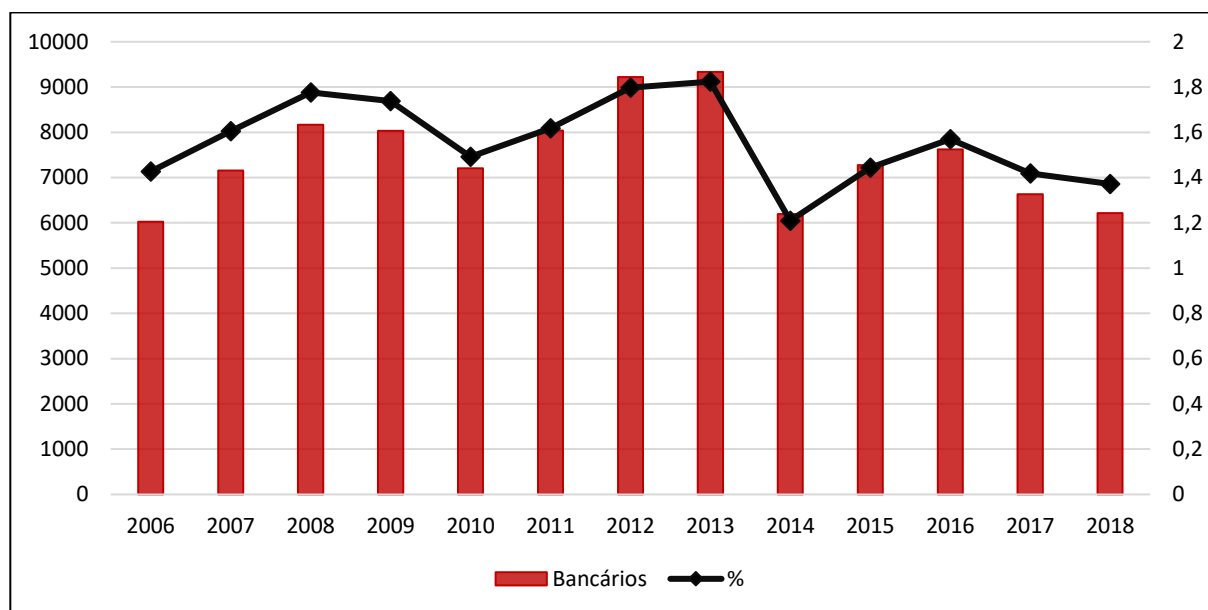
GRÁFICO 24 – Quantidade absoluta de Notificação de Acidente de Trabalho, por atividade econômica (2006 -2018)



Fonte: MPT/OIT - *Smartlab* (2021).

Na categoria bancária, vemos que, os acidentes de trabalho apresentam um claro período de crescimento até 2013, se invertendo a partir de então. No entanto, como já vimos, a quantidade de trabalhadores na categoria preponderante também vem sendo reduzida ano a ano, de forma que a relação entre o número total de bancários e os que sofreram acidentes de trabalho continua alta (1,4% dos bancários sofreram acidente de trabalho em 2006, e 1,3% em 2018) (Gráfico 25).

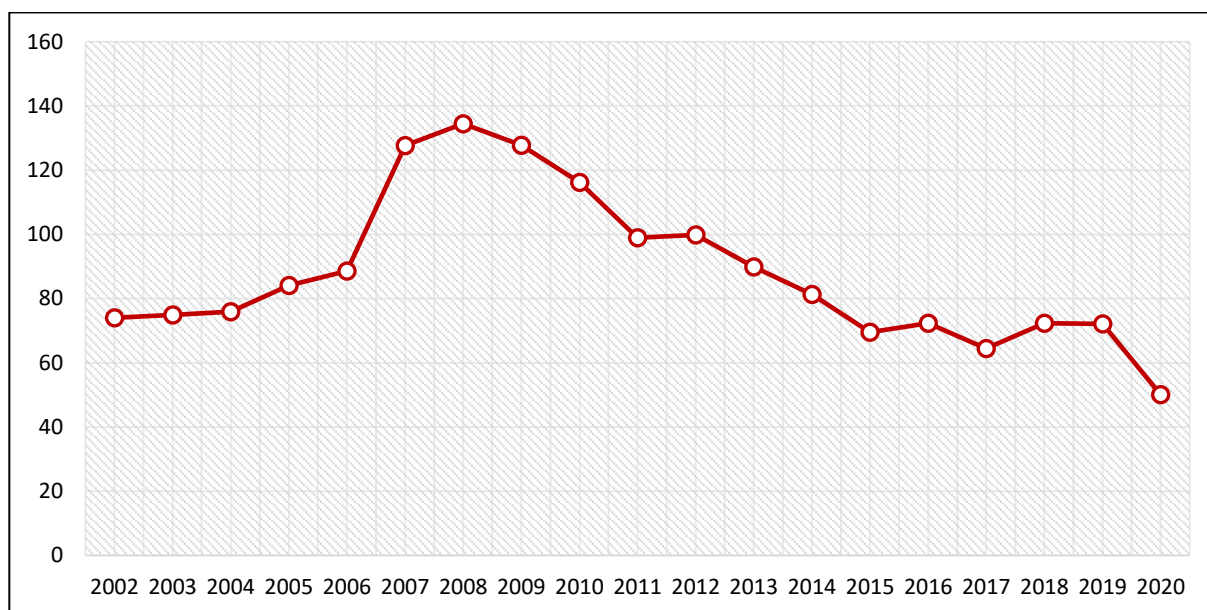
GRÁFICO 25 – Acidentes de trabalho na categoria bancária e relação com a quantidade total de trabalhadores acidentados, por ano (2006 – 2018)



Fonte: MPT/OIT - *Smartlab* (2021).

Descendo à escala regional, na base territorial do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região, vemos que houve mais de 36 mil acidentes de trabalho entre 2002 e 2020. Também houve nesses municípios forte tendência de redução da quantidade de acidentes de trabalho a partir de 2008, no entanto essa queda é desacelerada a partir de 2014, ganhando ênfase novamente em 2020 (Gráfico 26). Como apontamos anteriormente, esta queda está relacionada a diversos aspectos, no entanto, não desenvolvemos nenhuma hipótese sobre as particularidades regionais para consolidação dessa tendência.

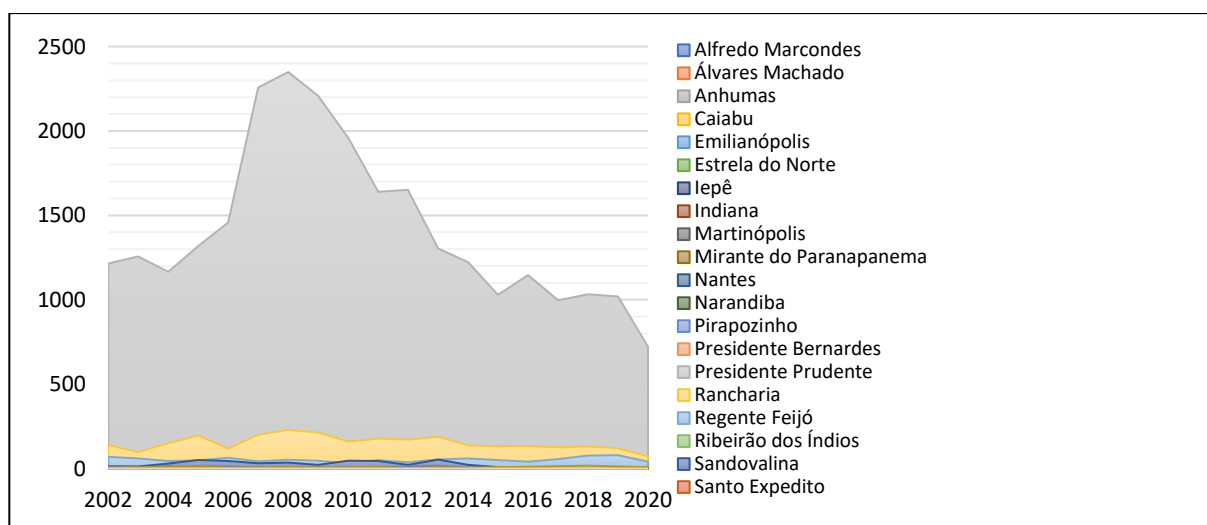
GRÁFICO 26 - Média de acidentes de trabalho nos municípios da base territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região



Fonte: MPT/OIT - *Smartlab* (2021).

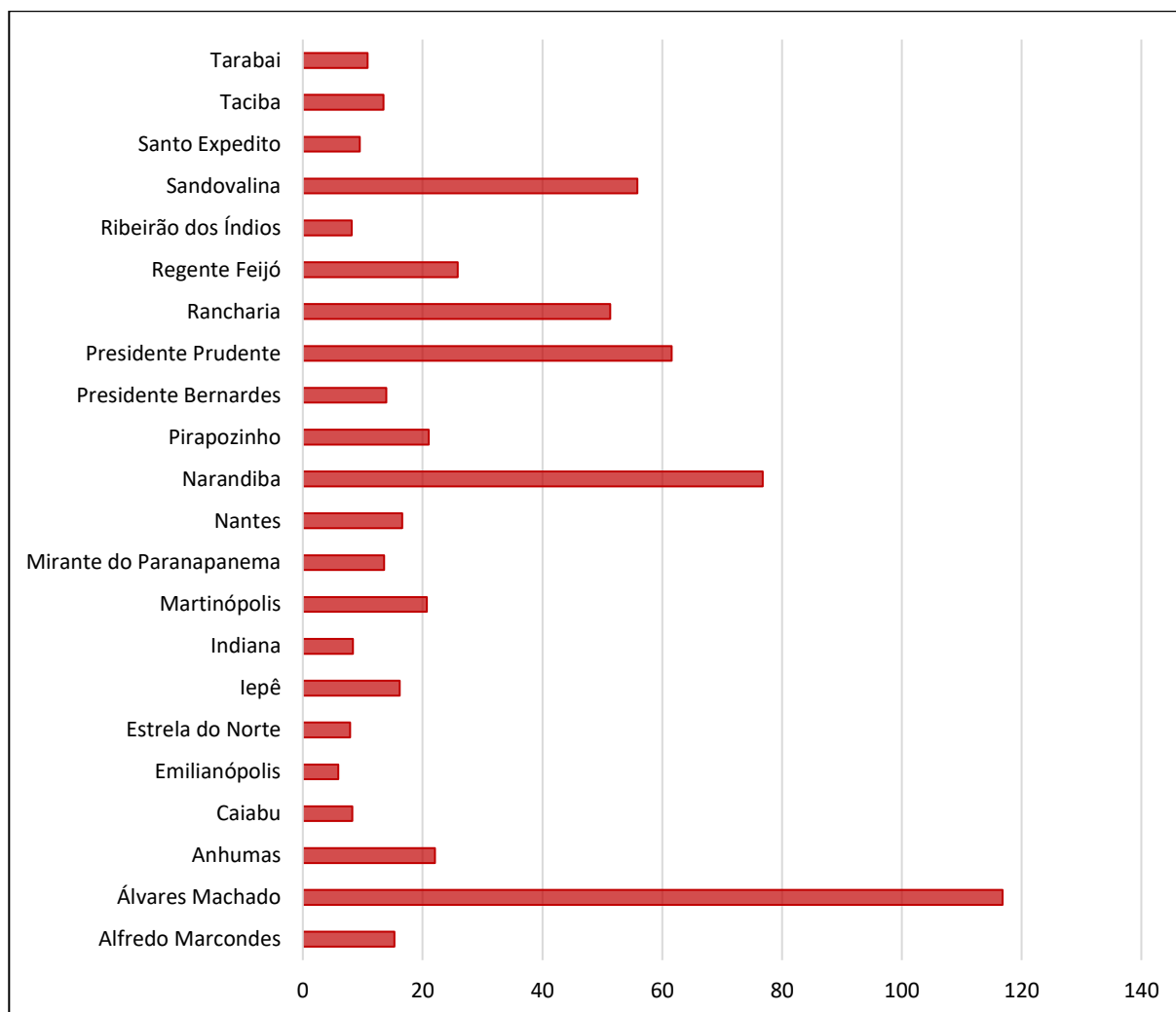
Em números absolutos, Presidente Prudente concentra mais de 80% dos Acidentes de Trabalho da região, seguido por Rancharia, Martinópolis, Pirapozinho e Regente Feijó (Gráfico 27), porém, ao vermos a média da série histórica de acidentes de trabalho por 10 mil habitantes, Alvares Machado, Narandiba e Presidente Prudente, respectivamente, são os municípios com maior proporção de acidentes de trabalho (Gráfico 28).

GRÁFICO 27 - Quantidade de Acidentes de Trabalho por município na Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região (2002 – 2020)



Fonte: MPT/OIT - *Smartlab* (2021).

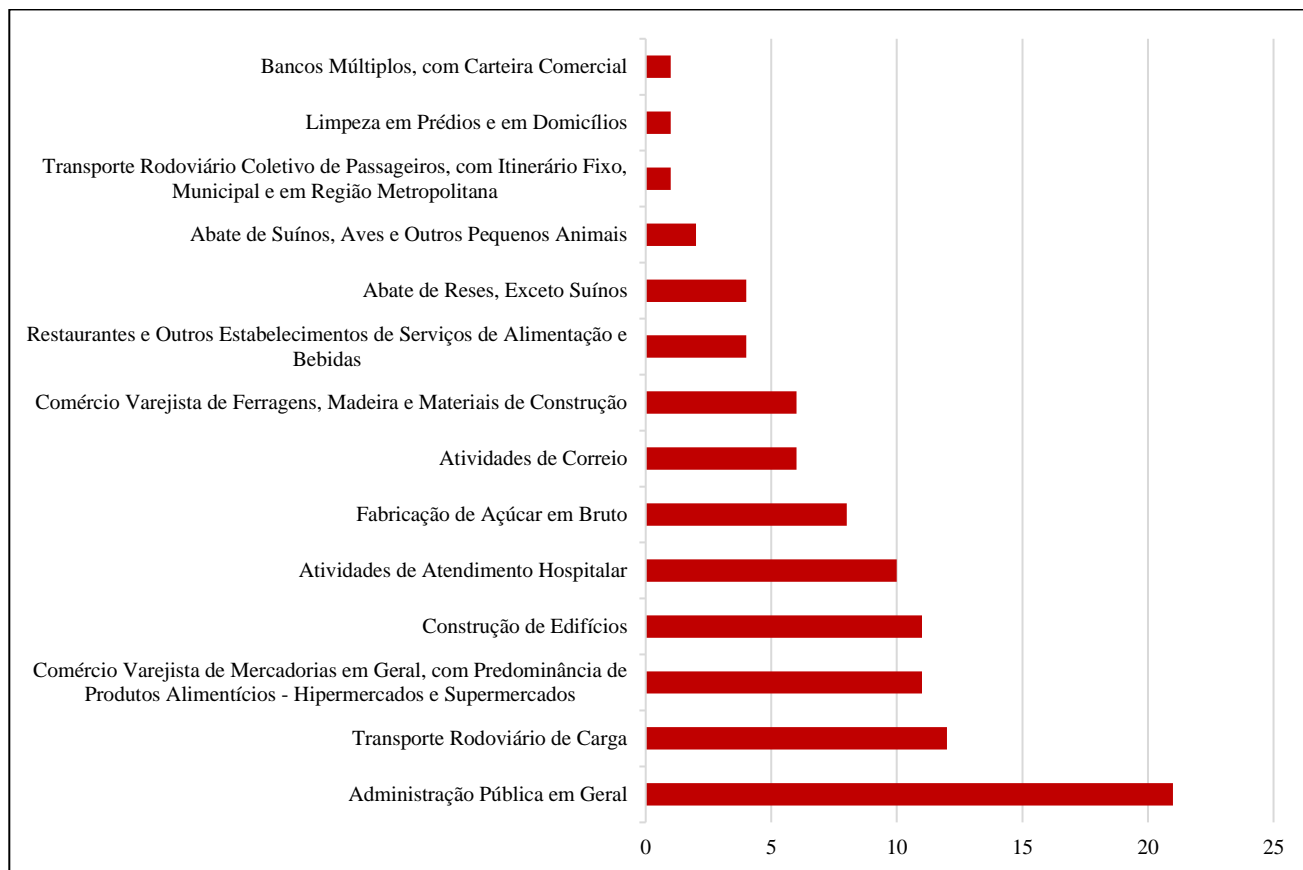
GRÁFICO 28 - Média da quantidade de notificações de acidentes de trabalho por 10 mil habitantes nos municípios da Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região (2002 – 2020)



Fonte: MPT/OIT - *Smartlab* (2021).

Ao considerarmos as 20 categorias que detiveram maior quantidade de notificação de acidentes de trabalho, entre 2007 e 2020, constatamos algumas leves diferenças frente os números nacionais. (Gráfico 29). O setor da Administração pública teve uma frequência de 21%, Transporte rodoviário de carga, Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – hipermercados e construção de edifícios, em torno de 11%, enquanto a atividade bancária registrou frequência de pouco mais de 1%. O Gráfico 29, não explora algumas tendências particulares a respeito de alguns municípios, por exemplo, como os trabalhos em curtume de couro em Presidente Prudente, ou os trabalhadores do circuito do agrohidronegócio em Sandovalina, dentre outros que também expressam a dinâmica territorial dos Ambientes Reestruturados e da precarização do trabalho.

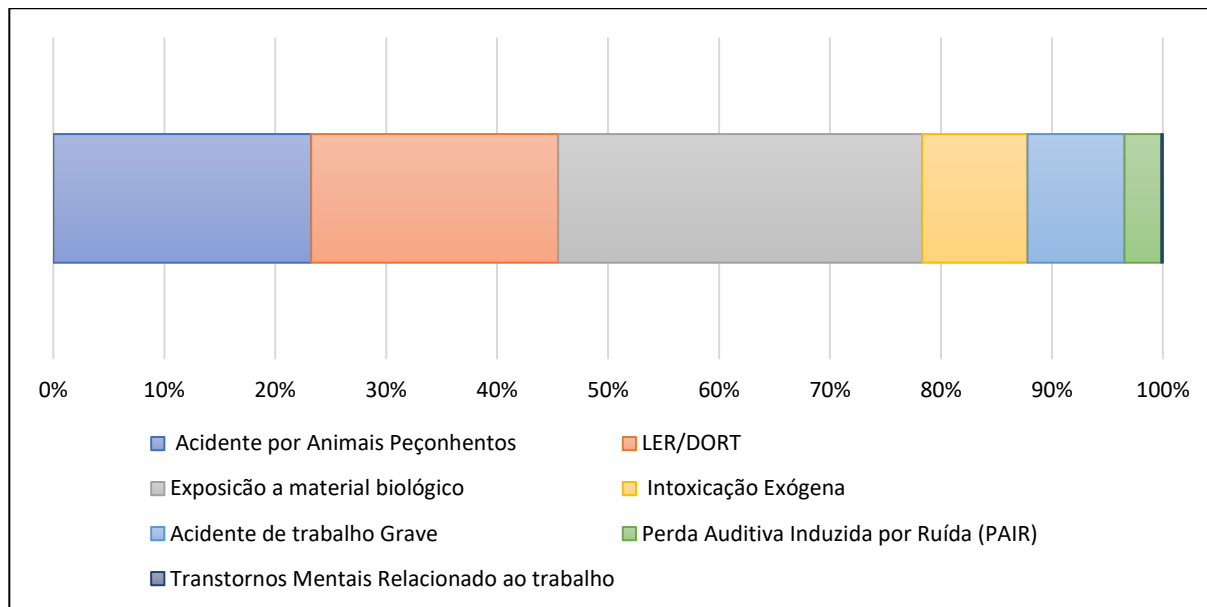
GRÁFICO 29 - Frequência de notificação de Acidentes de Trabalho por atividade econômica na Base Territorial do Sindicato dos Bancários de Pres. Prudente e Região (2007 e 2020)



Fonte: MPT/OIT - *Smartlab* (2021).

Ao analisarmos o perfil das notificações, vemos que, entre 2007 e 2020, a ampla maioria ocorreu pela precarização das condições materiais e/ou ritmo inadequado dos ambientes de trabalho, pois 32% ocorreram por exposição a material biológico – “exposição direta ou indireta do trabalhador a material biológico (orgânico) potencialmente contaminado por patógenos (vírus, bactérias, fungos, príons e protozoários) –, por meio de material perfurocortante ou não (...)”. 23% ocorreram por animais peçonhentos – como serpentes, aracnídeos, lepidópteros, himenópteros, coleópteros, quilópodes –, mas também, morcegos, primatas, equinos, aves, etc. Por LER/Dort, a marca de 22% “caracteriza-se pela ocorrência de vários sintomas inespecíficos, concomitantes ou não, que podem aparecer aos poucos, tais como dor crônica, parestesia, fadiga muscular, (...)”. E ainda, 9% por Intoxicação Exógena – contaminantes químicos que interferem na saúde humana; assim como 8% por Acidente de Trabalho Grave, ou lesão ou perturbação que resulte na, perda ou redução da capacidade para o trabalho ou morte. Por fim, 3% por Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR), e em torno de 0,1% por Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (Gráfico 30) (MPT/OIT, 2021).

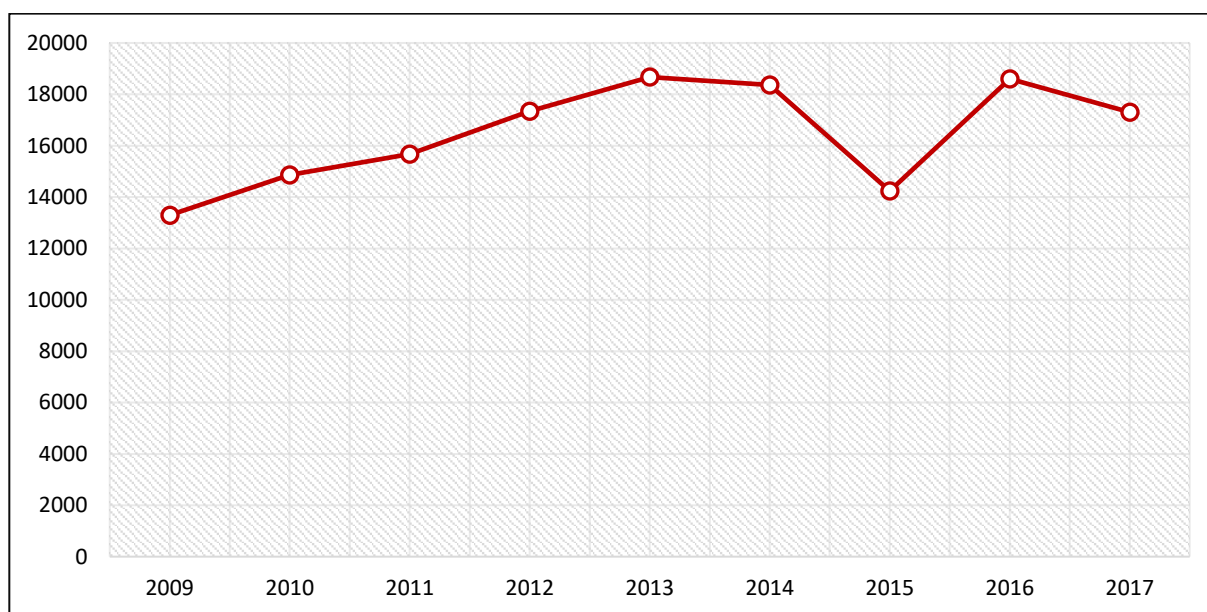
GRÁFICO 30 – Frequência de agravos e doenças no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) na base territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região (2007 - 2020)



Fonte: MPT/OIT - *Smartlab* (2021).

Com base no que foi discutido até então, pudemos constatar as afirmativas de Thomaz Junior (2019) ao vermos que, a degradação do trabalho é transversal a todas as escalas geográficas, e se territorializa de formas diferentes no espaço ao longo do tempo, apresentando além das formas generalizadas de precarização, formas específicas em diferentes regiões, escalas e nas diferentes ocupações. Assim, passaremos a discutir como a precarização do trabalho na categoria bancária, marca-se não só pela grande quantidade de notificações de acidente de trabalho, mas também pela quantidade dos afastamentos e no novo perfil que vem adquirindo nos últimos anos (Gráfico 31)

GRÁFICO 31 - Total de afastamentos na Categoria Bancária (2009 - 2017)

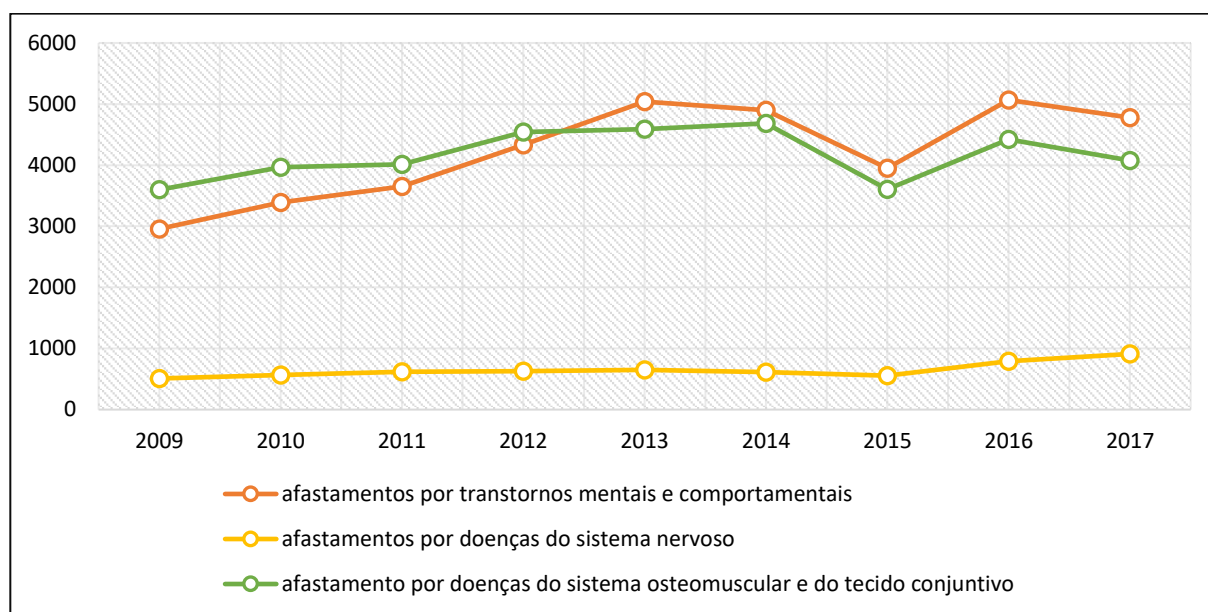


Fonte: MPT/OIT - *Smartlab* (2021).

Embora os problemas relativos a ergonomia se mantenham relevantes na categoria, os riscos tradicionais vêm diminuindo em virtude do avanço tecnológico, da regulação da Convenção Coletiva dos Bancários e da fiscalização das entidades sindicais. No entanto, novas formas de adoecer, vêm aparecendo com o advento da reestruturação produtiva. Segundo a OIT (2013, p.5), entre os riscos emergentes estão as deficientes condições ergonômicas, a exposição à radiação eletromagnética e os riscos psicossociais.

Os transtornos mentais, em 1990, ocupavam o 4º lugar entre as licenças de saúde, passando para 3º em 1992, atingindo o 2º lugar em 1998 (SANTOS, 2009) e, curiosamente, no mesmo ano do estudo lançado pela OIT, os transtornos psicológicos se tornam o principal motivo de afastamento dos bancários (Gráfico 32) (MPT/OIT, 2021).

GRÁFICO 32 - Perfil dos principais afastamentos da Categoria Bancária (2009 - 2017)



Fonte: MPT/OIT - *Smartlab* (2021).

Como vimos a partir das entrevistas, a gestão a partir das metas e do assédio moral corresponde a um dos principais indutores dos desgastes físicos e mentais dos trabalhadores. Nesse tipo de gestão, os trabalhadores não têm passado, seus bons resultados desaparecem e ficam sempre à mercê de seus resultados no presente, pois são esses que vão garantir a manutenção do seu emprego. Alinhada ao crescimento sistêmico das metas, por exemplo, se o trabalhador conseguiu X este mês, ele pode conseguir X+1; se consegue X+1 pode conseguir X+2, de forma que, ao longo dos anos, o ritmo do trabalho e o sentimento de medo e descarte dos trabalhadores cresce cada vez mais.

Tal mecanismo não se resume aos bancários, é descrito por Heck (2013), como o ritmo do trabalho no setor de frigoríficos também cresce sistematicamente, sendo neste caso, nítida a violência imposta através do aumento da velocidade das esteiras. O trabalhador desempenha 75 e 80 ações por minuto, ao dia 36 e 38,4 mil, respectivamente na mão esquerda e direita, ultrapassando em mais de duas vezes os limites considerados seguros. Ou ainda, de acordo com o documentário *Linha de Corte*, de Beto Novaes (2013), o qual narra a precarização do trabalho através do salário por desempenho no corte da cana-de-açúcar, onde o trabalhador chega a cortar em torno de 25 e 30 toneladas de cana por dia, sem conhecimento do valor que será pago ao final da jornada, assim buscando acelerar seu próprio ritmo resultando no desequilíbrio de sua saúde, e a longo prazo seu adoecimento, incapacidade produtiva e até morte.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2020), a violência e o assédio constituem uma grave ameaça para a saúde e segurança dos trabalhadores, podendo vir a constituir

uma violação dos direitos humanos. Ao explorar as definições ao redor do mundo, a organização, através da Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio da OIT (2019), entende “violência e assédio” no mundo do trabalho como “*a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment*” (ILO, 2019, s/p.) – “um conjunto de comportamentos inaceitáveis, práticas ou ameaças originadas por uma ocorrência única ou de forma recorrente, que visam, resultam ou são suscetíveis de causar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio baseada em gênero” (OIT, 2020, p. 8). No momento em que escrevo, apenas 10 países ratificaram (Argentina, Equador, Fiji, Grécia, Itália, Maurício, Namíbia, Somália, África do Sul e Uruguai) (OIT, 2021).

O Assédio no cotidiano do trabalhador pode ser horizontal, vertical ou por parte de terceiros. No primeiro o trabalhador ou trabalhadora sofre a violência de seus pares, como quando cobrado por eles os resultados nas metas coletivas; o segundo representa a violência perpetuada por indivíduos de um patamar maior da hierarquia de trabalho, como excessos realizados na cobrança de metas; e a última se refere ao assédio praticado por consumidores, clientes etc. (OIT, 2020). Jacques e Amarray (2006) entendem também a possibilidade do Assédio Ascendente, sendo que, este ocorre quando um grupo ou indivíduo pratica a violência contra o superior.

Conforme Rigotto, Maciel e Borsoi (2010), também não podemos imputar apenas ao chefe ou gerente a figura do agressor, pois estaríamos individualizando o problema. Enquanto, na realidade, este é produto de uma estrutura política e administrativa que quando não é conivente, incentiva esses comportamentos em prol da produtividade (LARANJEIRA, 1997). Assim, o assédio moral, caracterizado enquanto uma forma sutil de violência, foi instaurado de forma invisível nas estruturas bancárias, representando um conjunto de comportamentos individuais e coletivos que agridem e adoecem o trabalhador, através das pressões psicológicas, coações, humilhações, intimidações, ameaças, comportamentos rudes etc. (JACQUES; AMAZARRAY, 2006).

Através do entendimento dessa gestão do trabalho, Santos (2009) fez um impactante estudo sobre o suicídio dos trabalhadores bancários conferindo que, entre 1993 e 2005, um bancário cometeu suicídio a cada 20 dias, estimando uma tentativa (não-consumada) por dia. Segundo o autor, em contexto de precarização das relações de trabalho, aumenta-se o nível de estresse, ansiedade e medo dos trabalhadores. Esse sentimento também é discutido por Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), quando trazem o conceito francês de *Neurose da Excelência*. Entende-se:

o *produto* de um clima organizacional de desconfiança, incerteza e intimidação em que o controle se configura como vigilância que não dá trégua. **Os medos se multiplicam e criam um estado de tensão e alerta permanentes, no qual o trabalhador tem vivências de estar**

sempre sob ameaça, sujeito a ciladas, isolado, silenciado e sem poder confiar em ninguém. Surgem ideias de autorreferência, insônia e distúrbios psicofisiológicos (Franco, Druck e Seligmann-Silva, 2010, p. 240) grifo nosso.

Já em 1996, foi realizado um estudo no Rio Grande do Sul, avaliando 12.407 bancários. Notou-se que 91,7% se sentem cansados ou estressados, 70,45% irritação ou nervosismo, 47,8% sintomas de LER/DORT, 30% acordam no meio da noite para pensar no trabalho e 30% dores de cabeça frequentes (NETZ; MENDES, 2006). Dez anos depois deste estudo, o Sindicato dos Bancários de Pernambuco, realizou outro estudo semelhante, avaliando 2.609 bancários de 25 estados diferentes, e conferiram que 40% afirmaram que foram vítimas de assédio moral, desses, 60% sentiram e sentem o reflexo dessa experiência na sua saúde, apresentando sintomas de nervosismo, tristeza, insônia e dores de cabeça. Do total, 42% relataram que dormem mal, 38% afirmaram se sentir tristes, e 19% dizem que estão chorando mais. O mesmo estudo também levantou um dado crítico, que a cada 100, 4 bancários pensam sobre o suicídio (LIMA, 2006).

Outro levantamento realizado em 2017, pelo Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região, constatou que, entre 2016 e 2017, dos 4.846 bancários que buscaram o sindicato, 35% já foram afastados do trabalho, 39% afirmaram sofrer de alguma doença relacionado ao trabalho, e com base na amostra estimaram uma subnotificação de 80%.

Já em 2020, no início da pandemia, para a elaboração dessa pesquisa realizamos nosso próprio levantamento, contando com a participação de 31 bancários, os quais por meio de um questionário online, nos informaram o que sentiam sobre suas condições de saúde e de trabalho. No próximo item, buscaremos associar os dados coletados através das respostas com as dinâmicas expostas na bibliografia, para pôr fim observarmos como estas são sentidas nas falas dos trabalhadores.

b. O perfil dos bancários de Presidente Prudente no contexto de precarização

Dos bancários respondentes 55% são mulheres e 45% homens, onde a maior fração tinham entre 46 – 52 anos (8), seguidas por 52 – 59 anos (7), 32 – 39 (5), 39 – 46 anos (6), e por fim, 25 – 32 e 18 – 25 anos, respectivamente, (3) e (2). A escolaridade chama muita atenção, visto que a ampla maioria das mulheres tinha pós-graduação completa (Quadro 7).

Apesar das bancárias terem escolaridade média superior que a dos homens, e a categoria de forma geral ter escolaridade média superior à das outras atividades econômicas, acreditamos que o pequeno grupo amostral (apenas 2,6% dos bancários da base territorial) pode ter enviesado a amostra nesse quesito, no entanto, conforme veremos nos próximos gráficos, os outros resultados convergem com as dinâmicas expostas pelas pesquisas que consultamos e pelo material bibliográfico.

QUADRO 7 - Sexo, Idade e Escolaridade dos Bancários (as) entrevistados (as)

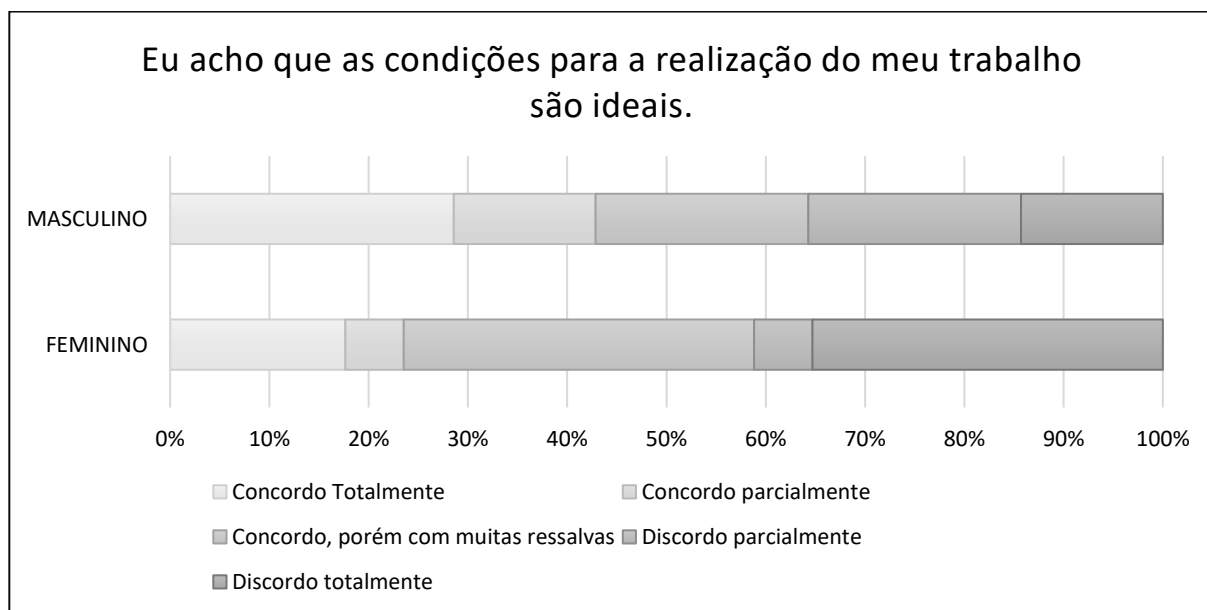
		Sexo	
		Feminino	Masculino
Idade	18-25 anos	1	1
	25-32 anos	0	3
	32-39 anos	3	2
	39-46 anos	5	1
	46-52 anos	5	3
	52-59 anos	3	4
	> 60 anos	0	0
Escolaridade	Ensino Médio Completo	1	5
	Ensino Técnico Completo	1	0
	Ensino Superior Completo	2	5
	Pós-graduação Completa	13	4

Fonte: Fonte: Autor (2020)

Nas perguntas sobre o ambiente de trabalho os bancários afirmaram que acham as condições materiais de trabalho ideais para a realização das atividades (Gráfico 33). Assim, em virtude das inovações tecnológicas, dos mobiliários padronizados e associados às lutas sindicais, as características físicas dos ambientes de trabalho, são vistas, majoritariamente como boas. Em contrapartida, alguns estudos apontam que, “o predomínio da adaptação do ambiente de trabalho aos critérios de beleza estética visa agradar aos clientes, e não às condições de trabalho necessárias para o controle de lesões osteomusculares” (NETZ; MENDES, 2006). Portanto, acreditamos que essa contradição ocorra mais devido ao grupo amostral reduzido, do que para alguma particularidade regional no setor.

Também é notável que mais mulheres não acham as condições de trabalho ideais. Dessa forma entendemos que, se trata de mais uma das feições das desigualdades entre homens e mulheres, que se territorializam tanto nos ambientes de trabalho, quanto nos ambientes domésticos, relacionados aos cuidados da família.

GRÁFICO 33 - Frequência das respostas dos bancários sobre as condições materiais do espaço de trabalho

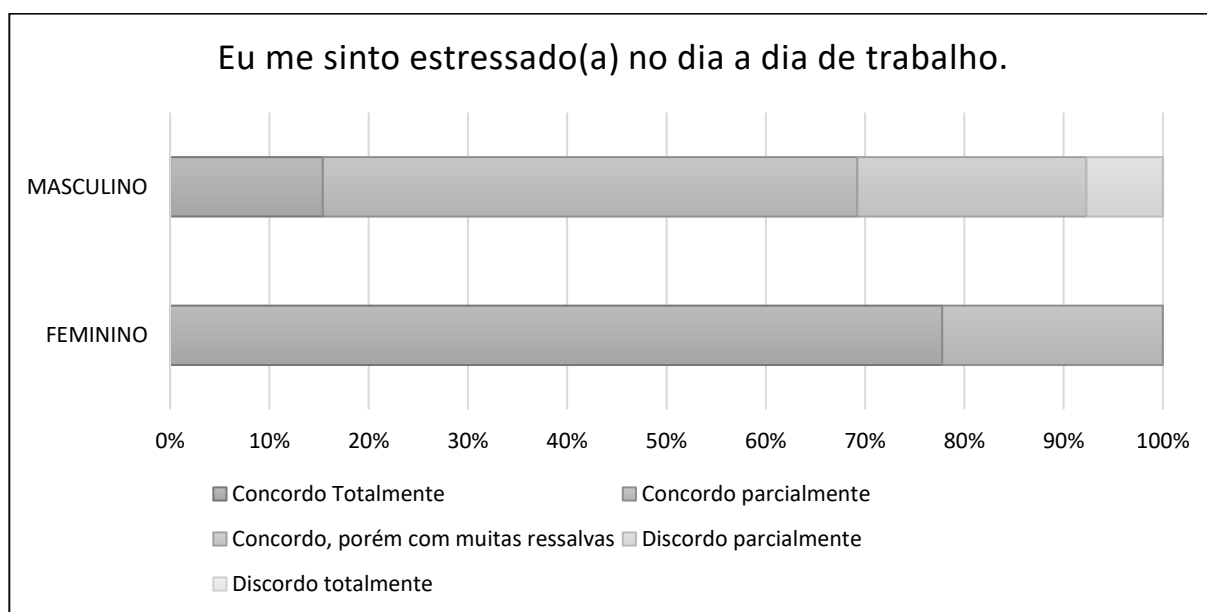


Fonte: Oliveira (2020)

Nos Gráficos 34 e 35, vemos a consolidação dessa hipótese, pois, mais mulheres se sentem estressadas no dia a dia de trabalho, sendo que, 70% delas afirmaram que esse estresse as atrapalha nas outras atividades do dia a dia, frente a apenas 39% dos homens. Ademais, nossa pesquisa ocorreu concomitantemente com a pesquisa do DIEESE (2020) sobre o *homeoffice* dos bancários, na qual constatou-se que, para as mulheres, conciliar as tarefas do trabalho com as relações familiares, com outras pessoas que dividem a residência e com os afazeres doméstico, foi para a 13,9% e 15,7% delas, respectivamente, mais difícil e muito mais difícil, frente a 8,8% e 10,1% dos homens.

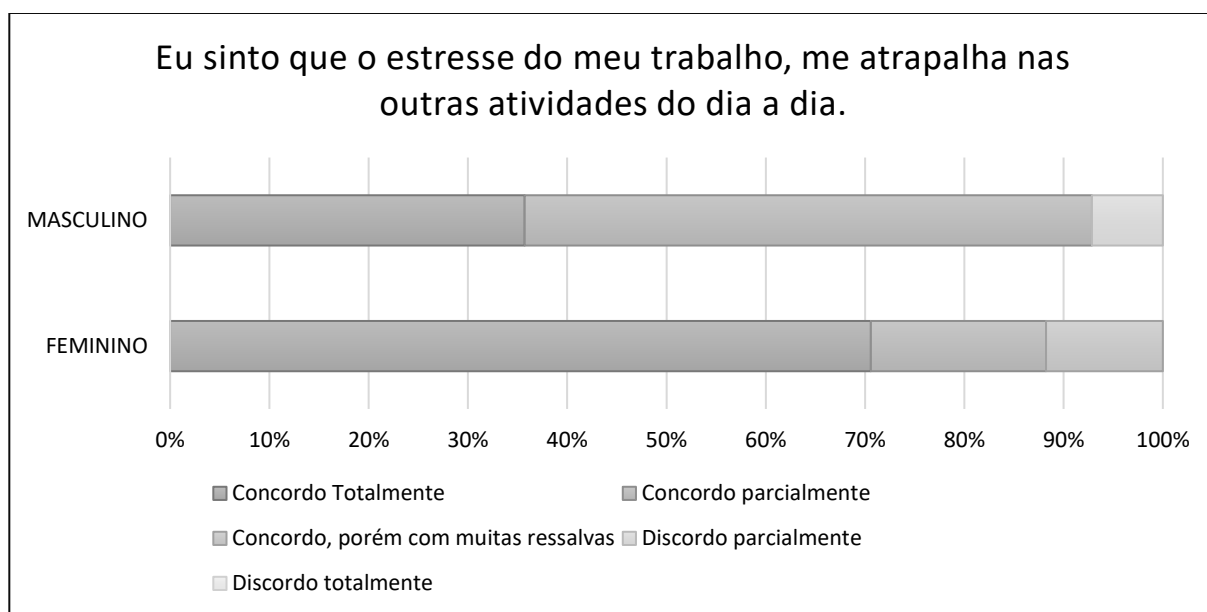
Os números escancaram ainda mais a desigualdade, quando considerados os bancários(as) com filhos em idade escolar. Neste grupo, conciliar as tarefas domésticas com o trabalho foi, para 42% das mulheres, mais difícil ou muito mais difícil, enquanto para os homens, apenas 25,6%. Assim, reproduzindo a desigualdade de gênero, vista tanto dentro quanto fora do mundo do trabalho, perpassando os diversos setores da economia e da vida social, se territorializando, sobretudo, nas duplas e triplas jornadas de trabalho.

GRÁFICO 34 - Frequência das respostas dos bancários sobre o estresse na rotina de trabalho



Fonte: Oliveira (2020)

GRÁFICO 35 - Frequência das respostas dos bancários sobre a relação entre o estresse do trabalho e as atividades do dia a dia

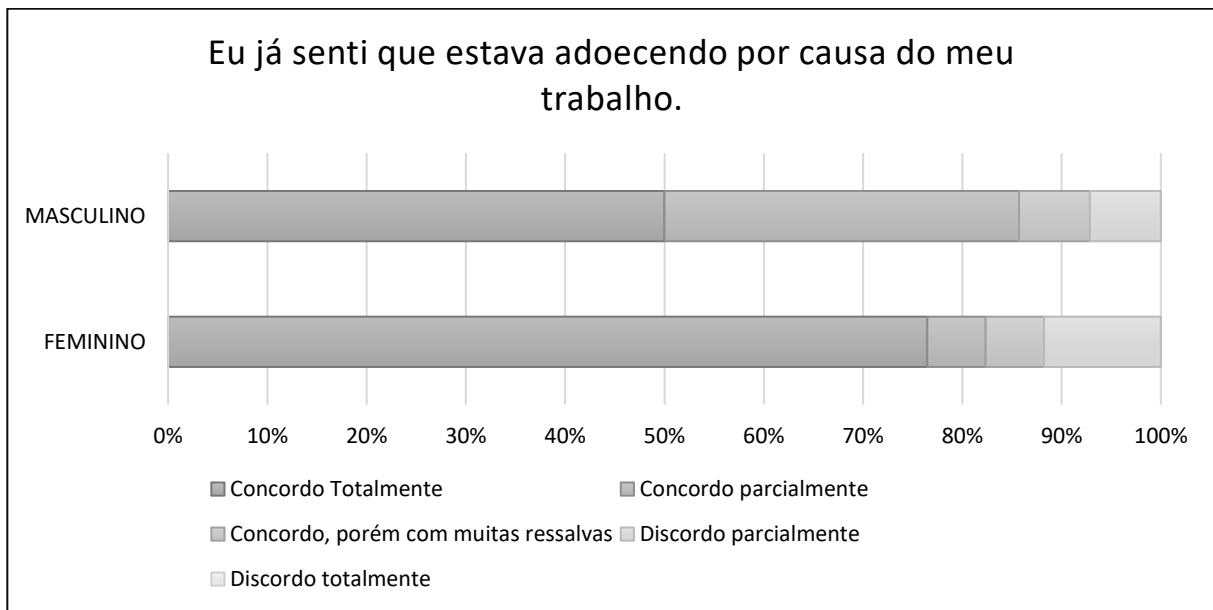


Fonte: Oliveira (2020)

Apenas 3 bancários (2 mulheres e 1 homem) afirmaram não sentir estar adoecendo por conta do trabalho, de forma que, podemos conceituar os bancos enquanto Territórios da Degradação do Trabalho. Dos respondentes, 69% afirmaram que já se sentiram estar adoecendo por causa do trabalho, sendo 7 dos 12 homens e 13 das 17 mulheres (Gráfico 36). Dessa forma, nosso levantamento converge

com o estudo de Jesus (2017) que demonstra, como os trabalhadores mais acometidos por transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil são, “mulheres, entre 30 e 49 anos, com ensino médio completo, com carteira assinada, nas regiões Sudeste e Nordeste, moradoras da zona urbana, que trabalham em intermediações bancárias (...)” (JESUS, 2017, p. 66).

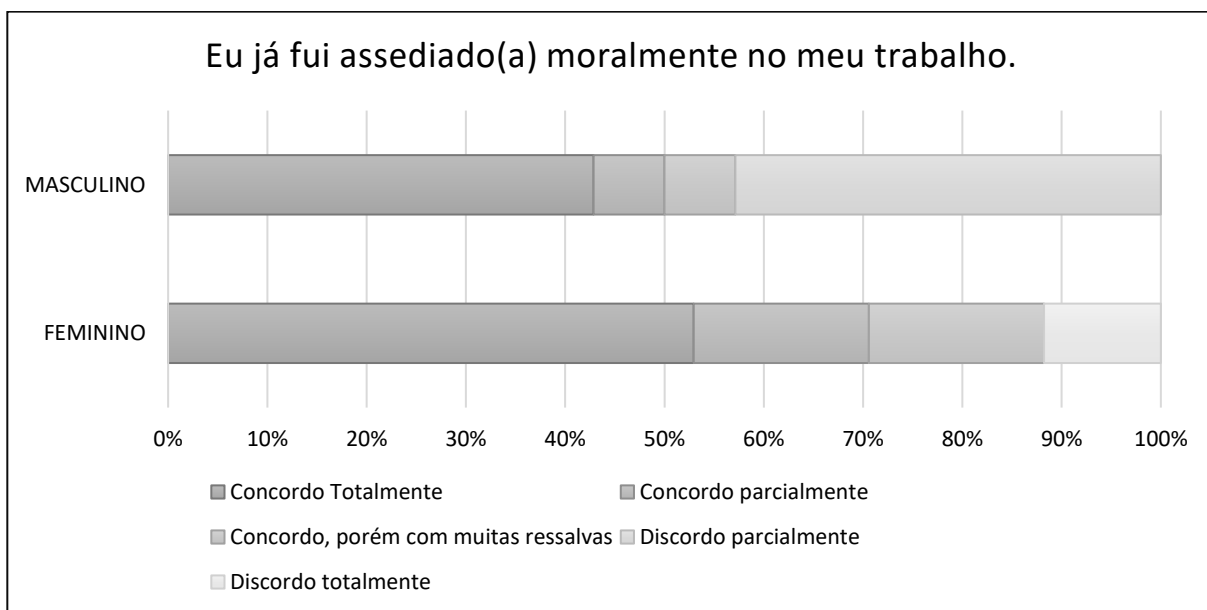
GRÁFICO 36 - Frequência das respostas dos bancários sobre a relação entre trabalho e adoecimento



Fonte: Oliveira (2020)

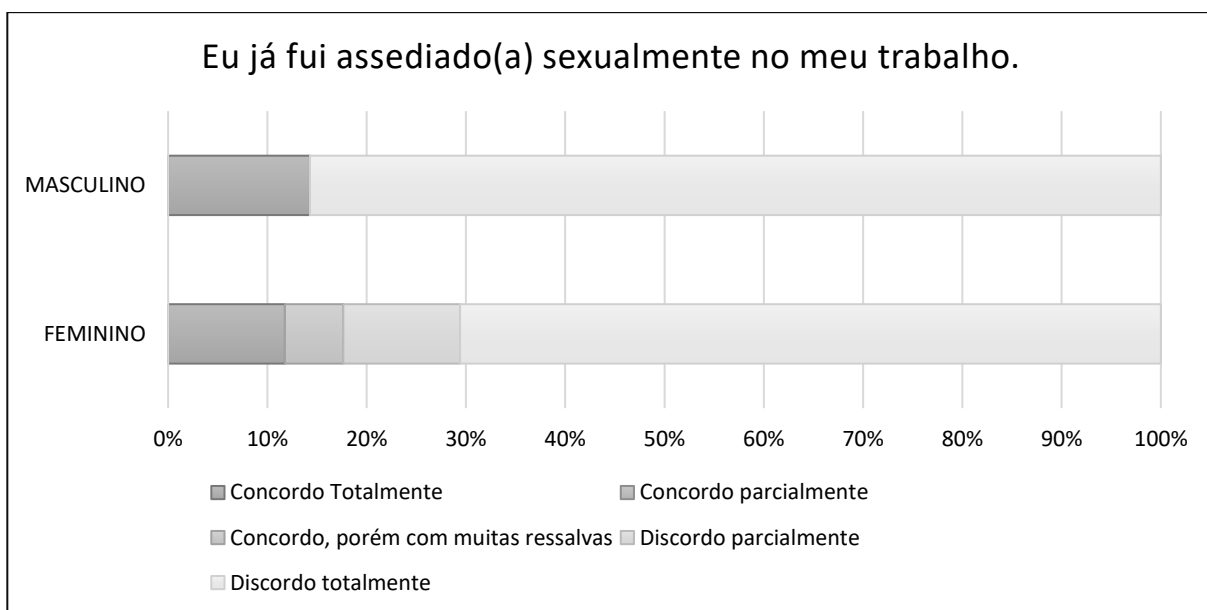
Quando questionados sobre assédios, sexuais e morais, para o primeiro as respostas foram sumariamente negativas, com exceção de 3 bancárias e 1 bancário que afirmaram terem sido alvos desse tipo de violência. Já para o assédio moral, o quadro se inverte, visto que 15 respondentes (9 mulheres e 6 homens) afirmaram, totalmente ou parcialmente, já ter sofridos esse tipo de ataque (Gráficos 37 e 38).

GRÁFICO 37 - Frequência das respostas dos bancários sobre assédio moral no espaço de trabalho



Fonte: Oliveira (2020)

GRÁFICO 38 - Frequência das respostas dos bancários sobre a Assédio Sexual no espaço de trabalho

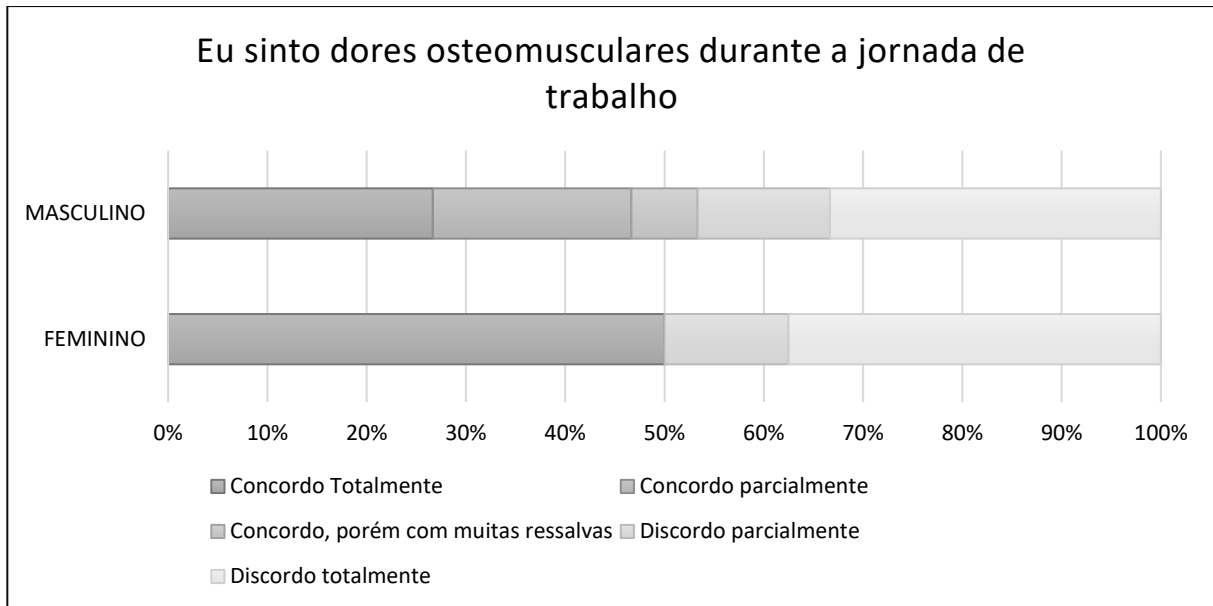


Fonte: Oliveira (2020)

A LER/Dort que sempre acompanhou a categoria, apesar de ter diminuído nos últimos anos, 12 trabalhadores ainda afirmaram sentir dores osteomusculares durante o trabalho, enquanto os que discordam totalmente e parcialmente somaram 15 bancários (Gráfico 39). Ou seja, mesmo com os avanços tecnológicos e melhorias na segurança e regulamentações (OIT, 2013), a LER/Dort continua

no dia a dia dos trabalhadores da categoria, e como vimos anteriormente, com indícios de ter piorado durante o *homeoffice* na Pandemia (DIEESE, 2020).

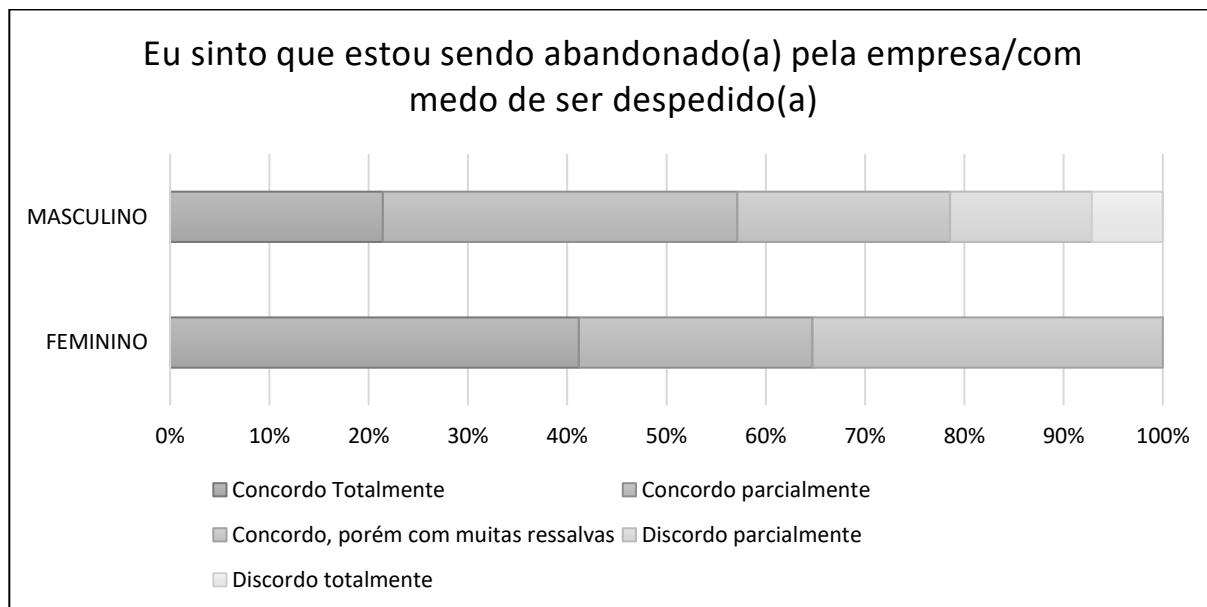
GRÁFICO 39 - Frequência das respostas dos bancários sobre dores osteomusculares durante a Jornada de Trabalho



Fonte: Oliveira (2020)

A maior parte dos trabalhadores respondentes concordam em algum grau que sentem estar sendo abandonados pela empresa, ou com medo de serem demitidos. Novamente, esse medo é maior nas bancárias mulheres, 13 delas no total, no entanto, este medo também atinge com seriedade os bancários, visto que 8 deles sentem o mesmo (Gráfico 40).

GRÁFICO 40 - Frequência das respostas dos bancários sobre medo de ser abandonado ou demitido pela empresa



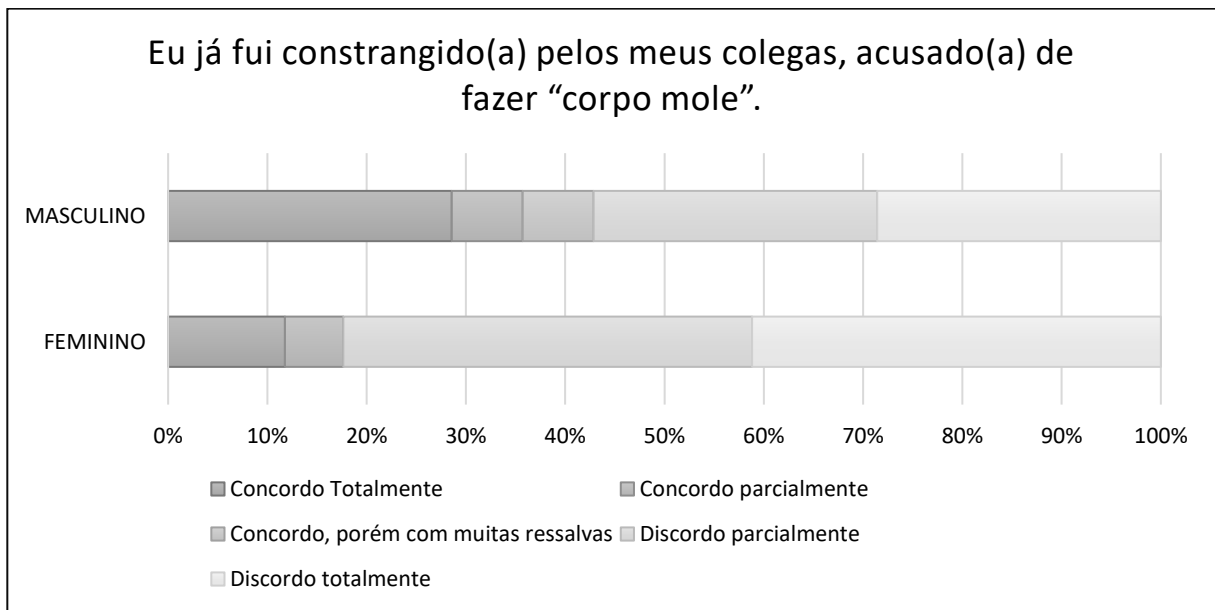
Fonte: Oliveira (2020)

Apesar de não termos abordados no questionário se os bancários respondentes trabalham em bancos privados ou públicos, vimos nas entrevistas que este sentimento ocorre em ambos. Se no primeiro o medo vem do descarte e da demissão, no segundo vem sobretudo do descomissionamento, implicando numa violenta redução salarial.

Conforme discutido anteriormente, a rotatividade no setor bancário, embora menor que a média das categorias brasileiras, 8,9% contra 32,9% em 2020, ambas vem aumentando consideravelmente, visto que, em 2018 a rotatividade da categoria bancária e da média nacional era de, 3,8% e 18,7%, respectivamente. Mostrando o que Thomaz Junior (2020) nos lembra, na sociedade da barbárie do capital, os trabalhadores perdem seus empregos, encaram condições cada vez mais precárias e enfrentam a possibilidade de descarte sem nenhuma responsabilização por parte das empresas.

Nessa perspectiva, com as medidas de remuneração flexível e metas coletivas, vemos que ao todo 19% dos respondentes (6 bancários) afirmaram que foram constrangidos por colegas, acusados de “fazer corpo mole” (Gráfico 41). Este é, talvez, o principal ganho do capital com o toyotismo, pois a imagem do “supervisor”, isto é, aquele trabalhador que age em favor do capital e contra os interesses dos trabalhadores desaparece, já que são eles que fazem isso uns aos outros.

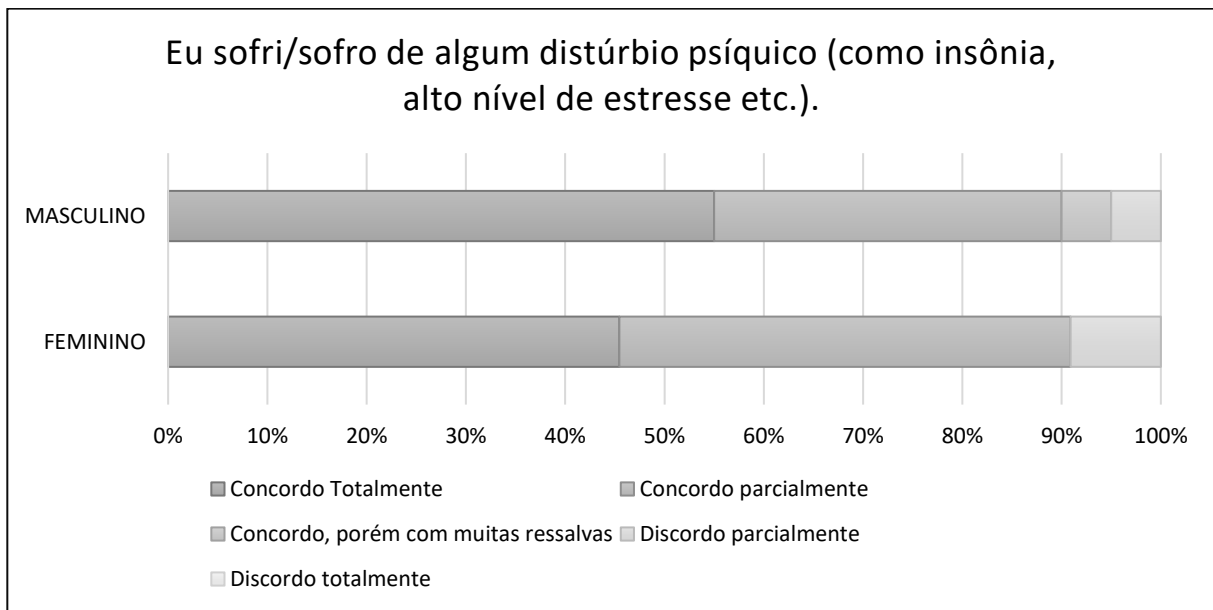
GRÁFICO 41 - Frequência das respostas dos bancários sobre constrangimentos partido dos colegas



Fonte: Oliveira (2020)

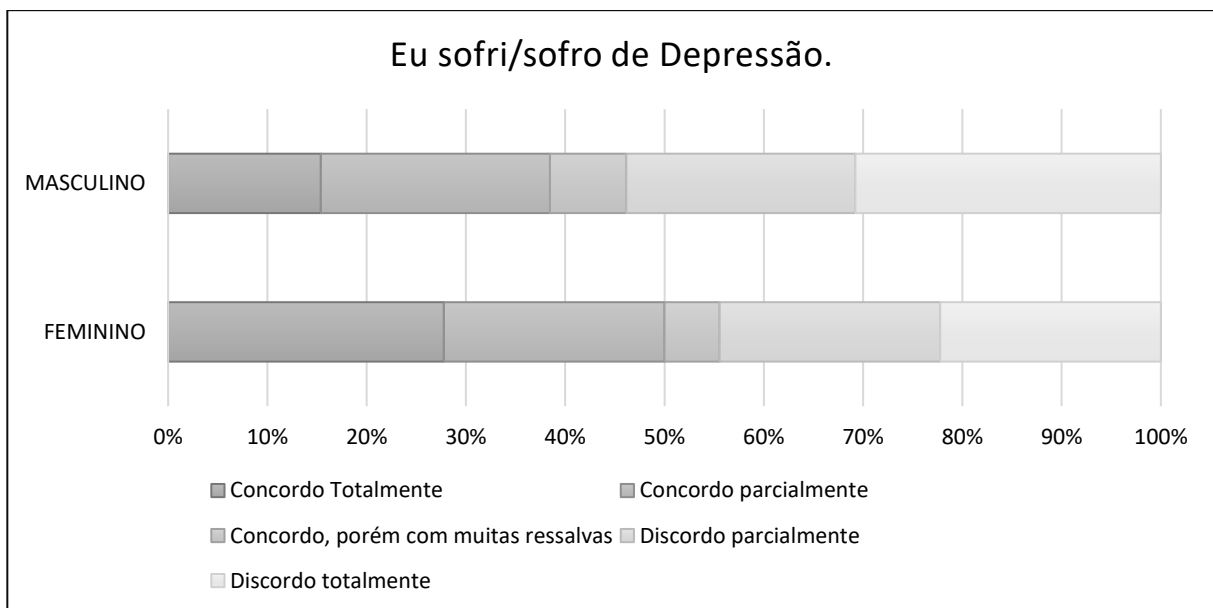
Já a respeito do adoecimento mental, se tornou estrutural na categoria. Dos bancários respondentes, 67% afirmaram sofrer totalmente, ou parcialmente, de algum distúrbio psíquico; 22% afirmaram sofrer de depressão; 10% afirmaram já ter pensado sobre suicídio (Gráficos 42, 43 e 44). Sabemos que, estes problemas não se dão somente através do trabalho, visto que envolvem inúmeros aspectos da vida, dos próprios condicionantes bioquímicos do corpo, a fatores religiosos, familiares, econômicos, sociais e culturais. No entanto, grande parte deve-se a centralidade que o trabalho tem na vida do indivíduo, afinal, como nos lembra Antunes (2015), uma vida sem sentido dentro do trabalho, significa uma vida sem sentido fora dele.

GRÁFICO 42 - Frequência das respostas dos bancários sobre distúrbios psíquicos



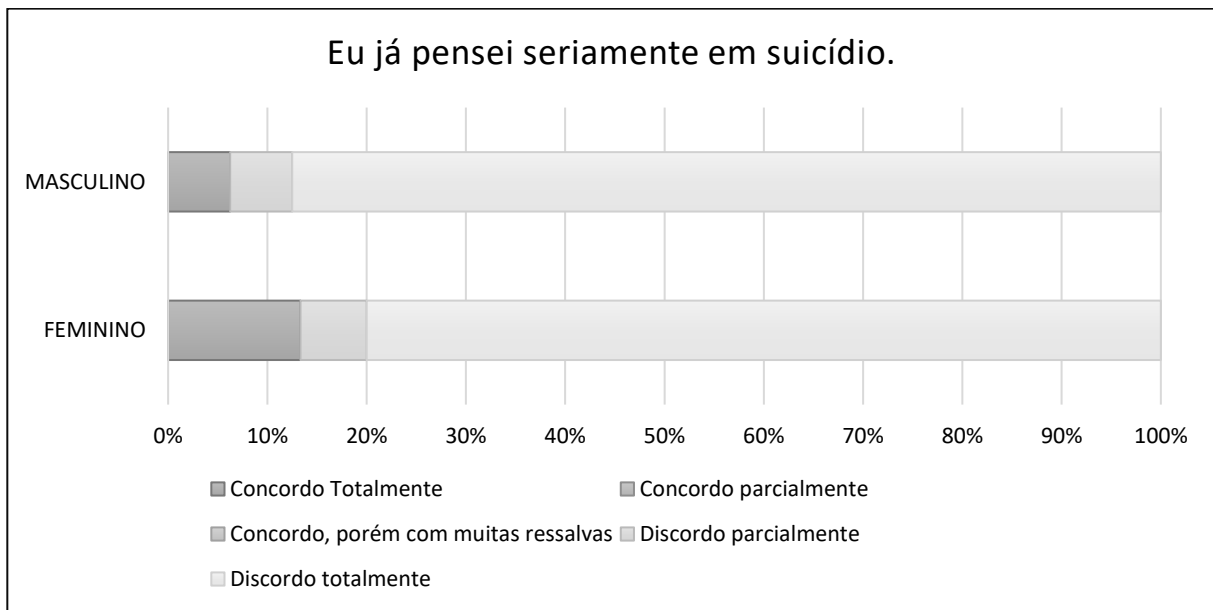
Fonte: Oliveira (2020)

GRÁFICO 43 - Frequência das respostas dos bancários sobre Depressão



Fonte: Oliveira (2020)

GRÁFICO 44 - Frequência das respostas dos bancários sobre Suicídio



Fonte: Oliveira (2020)

Apesar de Han (2019) não partir da perspectiva da centralidade do trabalho na práxis social, sua análise da sociabilidade e cultura da positividade, ajuda explicar os imperativos do capital, que atuam sobre a subjetividade do trabalhador e permitem consolidar tais dinâmicas do trabalho estranhado. Em sua perspectiva o homem depressivo é aquele que explora a si mesmo, que é vítima e agressor ao mesmo tempo, isto é, “O que causa a depressão do esgotamento não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas **a pressão de desempenho**. Vista a partir daqui a Síndrome de *Burnout* não expressa o si-mesmo esgotado, mas antes a alma consumida” (HAN, 2019, p. 17) *grifo nosso*.

Conforme Heck (2016) nos lembra, as doenças/acidentes relacionados ao trabalho não podem ser resumidas a dados estatísticos, visto que impactam de diversas maneiras a vida destes sujeitos. Portanto, é fundamental levar em consideração as narrativas dos sujeitos enquanto fundamento metodológico.

Dessa forma, para compreender as dinâmicas do adoecimento laboral na categoria bancária, passaremos a discutir diretamente com os bancários.

c. A precarização do trabalho nas vozes dos bancários e bancárias de Presidente Prudente – SP

Neste subcapítulo, discutiremos os principais tópicos abordados ao longo deste trabalho a partir da voz dos trabalhadores. Foram ao todo cinco bancários entrevistados, dois presencialmente e três por vias remotas (Quadro 8), sendo que, destas, duas foram via *google meet* e uma por telefone. Infelizmente, para manter os protocolos exigidos no combate a COVID-19, fomos forçados a realizar as entrevistas remotamente, como consequência, sentimos o impacto desse meio de comunicação através da falta de confiança dos trabalhadores e na pressa para responder as perguntas.

QUADRO 8 - Dados dos Bancários Entrevistados

Nome (fictício)	Sexo	Idade	Instituição	Meio da entrevista
Marcos	Masculino	48 anos	Banco Público	Presencial
Renata	Feminino	47 anos	Banco Público	Presencial
Ana	Feminino	55 anos	Banco Público	Remota – Google Meet
Pedro	Masculino	55 anos	Banco Público	Remota – Google Meet
Amanda	Feminino	47 anos	Banco Privado	Remota – Telefone

Fonte: Oliveira (2020)

O contato inicial com os entrevistados foi a partir de indicações do Sindicato dos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região, e por indicações dos próprios bancários contactados. Então através do aplicativo *whatsapp*, iniciamos algumas interações e fizemos o pedido para realizar a entrevista. Muitos negaram nosso convite, mas de todos, cinco se dispuseram a participar. Em anexo segue a transcrição das entrevistas completas, sendo que, nesse momento divulgaremos a síntese dos resultados compartilhados a partir delas.

Realizaremos uma breve descrição sobre cada bancário, suas vidas e histórias, e, a seguir dividiremos os resultados em três grupos, Trabalho, Sindicato e Saúde, apresentando o que esses bancários pensam sobre esses temas.

Marcos.

Homem de 48 anos. Sem formação acadêmica, mas com uma carreira no banco de mais de 21 anos. Entrou através de um concurso, e foi no banco que conheceu sua esposa. Visita muitas empresas para oferecer serviços financeiros, mexe com muitos papéis e diz ter um ótimo relacionamento com os clientes. Entende ser fundamental levar para o ambiente de trabalho um clima saudável, de forma que sempre tenta com seus colegas aliviar o estresse, com brincadeiras e piadas no dia a dia. Infelizmente

passou por situações muito complicadas com antigos superiores, teve medo, mas não adoeceu, ficou estressado, mas diz ter sabido lidar nos momentos críticos.

É sindicalizado, mas diz não ser muito participativo ou ficar por dentro das notícias. Nessa carreira viu de tudo, mas destacou sua antiga agência, antes, quando entrou, tinha 26 funcionários. Hoje, apenas 4 ainda trabalham lá.

Gosta muito de cozinhar com a família, mas nunca consegue durante a semana, e nos sábados e domingos está muitas vezes sem energia para fazer isso.

Renata.

Mulher, 47 anos, bancária de 14 a 15 anos de carreira. Diz ter tido a sorte de ter subido de cargo rápido. Gostava de ser bancária, mas sente muita culpa ao vender para seu cliente algo que não é ideal, apenas para cumprir metas. Tantas metas, tanta pressão, assédios morais e atitudes sexistas, que adoeceu. Melhorou e resolveu sair do banco.

Diz que hoje, seu maior arrependimento foi ter sido rude com seus filhos, ter brigado com eles sem motivo, e por isso pede perdão a eles diversas vezes. Nunca foi sindicalizada, mas depois de adoecer e sair do banco foi ao sindicato reclamar das falhas que cometiam.

Hoje continua firme no mercado financeiro.

Ana.

Mulher, 55 anos, bancária desde os 17 anos. Começou num banco privado e passou num concurso para o banco público, onde está até hoje. Com muito orgulho diz ter ajudado seu pai, trabalhador da construção civil, com as contas. Logo no começo da carreira já recebia 3 vezes mais do que o salário de seu pai. Ficou assustada com o passar do tempo vendo a diminuição de funcionários e o aumento de trabalho. Adoeceu com a pressão das metas e com as condições de trabalho. Sofreu Assédios, violência física e tem uma lesão no ombro que dificulta seu trabalho, principalmente em homeoffice. É sindicalizada e tem orgulho de ser.

Diz ser uma excepcional jogadora de Truco, gosta de tomar uma cerveja com sua filha e conversar com as amigas. Mas diz que em muitos dias não consegue se desligar do banco.

Pedro.

Homem, 55 anos. Trabalhou a vida inteira como bancário, gosta e é bom no que faz. Sabe administrar bem o estresse, mas não nega as consequências negativas que as vezes causam na sua vida pessoal.

Sofreu diversas vezes com Assédios vindo dos seus superiores, mas a experiência o levou a um patamar em que consegue responder a altura.

É sindicalizado, mas afirma que não se sente representado.

Amanda.

Mulher, 47 anos. Foi secretária, bancária e recentemente está como corretora de seguros. Sabe vender e conversar com os clientes, infelizmente passou por muitas situações desagradáveis. Foi humilhada, assediada moralmente e até hoje diz ser vítima desse tipo de assédio por seu superior.

Não acredita no sindicato, não acredita que as relações de trabalho podem mudar. Sofre com uma dor no cotovelo decorrente do trabalho, sofre de insônia e muita dor de cabeça. Já descontou muito o estresse do trabalho na família.

Apesar de tudo, não sofre de depressão, ama mexer com suas plantas em seu jardim.

Os bancários entrevistados discorreram sobre coisas diferentes, brincaram e até falaram de política. Falaram de sua formação, família, histórico no banco, trabalho, relação com o sindicato, processos de adoecimento, arrependimentos e medos.

Quando questionados sobre trabalho, destacaram um sentimento majoritário, passado e presente, de preocupação, decorrente da necessidade de se cumprir metas, de humilhação quando passaram por situações de Assédio Moral, e também um sentimento de arrependimento, em relação a família. No caso das bancárias também notamos alguns relatos sobre as desigualdades de gênero e, até mesmo, casos de violência contra a mulher e, marcas claras da degradação do trabalho (Quadro 9).

QUADRO 9 - Falas dos Bancários sobre Trabalho



Fonte: Oliveira (2020)

Vemos que os pesares comuns sobre o trabalho giram em torno da gestão atual, que se reduziu a necessidade de vendas mês a mês. Os trabalhadores também se queixaram da falta de reconhecimento, quando cumprem individualmente ou coletivamente a meta do mês, no dia seguinte é esquecido e recomeça ou quando são comparados diretamente com seus colegas:

Então, assim... as condições de trabalho nesse sentido eram muito ruins, por que com o passar do tempo, você começa... teu nível de estresse né, vai aumentando muito... a todo momento você tem que prestar conta pra alguém, né... a todo momento você é comparado com outra pessoa, que não necessariamente é mais competentes que você... seu colega... então você fica mal... então é... comprometimento emocional é muito grande, isso torna... todo o resto ruim... então não adiantava ter um bom ambiente físico se você emocionalmente nunca estava bem. – Renata.

o que eu vejo na chefe, é uma mulher chefe... ela pressiona o tempo inteiro para atingir as metas..., porém ela ta sendo pressionada também né. É uma hierarquia, eu não consigo culpá-la... ela é muito firme, deixa muito claro o que o banco quer que a gente faça né..., mas é uma

pressão absurda, e assim, você atingiu a meta do mês, esquece que você não tem passado, começa de novo... é muito desafiador, muito estressante – Ana.

Fenômeno interessante nessa dinâmica são as *mentiras programadas*, como mostra Pintor (2010), em seu estudo sobre o sofrimento mental dos trabalhadores do comércio em São Paulo. Muitos deles, assim como, os bancários, são instruídos a mentir para o cliente, omitir informações importantes, de forma que, alguns afirmam se sentir forçados a *empurrar* alguns produtos a seus clientes para conseguirem cumprir as metas impostas. Disso resulta um sentimento de culpa, arrependimento e impotência, pois qualquer ação contrária pode resultar na demissão ou perda de comissão. Vemos a seguir no relato da trabalhadora:

e aquelas necessidades que a gente tinha de... é... vender o produto, então nenhuma visita ela podia ser... pra você conversar e entender o cliente melhor, saber o que você pode oferecer de bom pra ele... não, era pra vender um produto que o banco queria que você vendesse naquele dia pra bater sua meta diária... e isso mudava toda hora, você nunca ficava fazendo as mesmas coisas, a gente tinha que vender cada uma hora uma coisa diferente pro cliente, sem pensar nas necessidades dele.. Então, assim... as condições de trabalho nesse sentido eram muito ruins. (...) tinha um chefe que falava pra gente “fazer buraco não dá voto” ... tipo, a gente tem que vender o produto, **se eu não vendo, outro vem no meu lugar e vende**. Depois de um tempo você fica apático em relação a isso, mas não tem como eu dizer que não me faz mal, muitas vezes pra fechar a meta eu tinha que empurrar o produto pro cliente... Se não sou eu que vende... porque não é bom... eu posso perder comissionamento, posso ser rebaixada por isso também. – Renata.

Também citaram com saudosismo os tempos anteriores a massiva digitalização, quando atender bem os clientes era um bom objetivo, e foi sendo substituído por metas cada vez mais abusivas. Associado a isso, a diminuição da quantidade de funcionários também foi marcante na trajetória dos bancários, alguns citaram exemplos muito simbólicos para suas carreiras profissionais.

“pra você ter uma ideia, a agência que eu entrei, eles existem até hoje, ali na rua X, no centro de São Paulo, quando eu entrei tinha 26 funcionários na agência, hoje tem 4... e a maioria deles, na mesma situação, mudou muito a configuração das agências, a parte de tecnologia, os próprios cargos que foram sendo modificados nesse período foram voltados para trabalhar com a quantidade menor de funcionários” – Marcos.

“Olha, voltando lá no Itaú, quando eu entrei numa agência bancária havia 56 bancários, quando eu saí do Itaú, tinham 16. Então assim, houve todo um processo de automação bancária né... assim, precisando cada vez menos de funcionários mesmo né... o computador tá substituindo nossa categoria... Desde quando entrei no banco já diziam que em breve não precisará de seres humanos no atendimento, eu acho que sempre vai precisar, mas a redução no quadro de funcionários é gritante... E a produtividade também né... O que você demorava um dia para fazer, hoje você faz em 5 minutos” – Ana.

Já no tocante a desigualdade de gênero, a bancária Renata destaca algumas histórias marcantes em sua trajetória, onde sua ascensão na carreira foi menosprezada pelo fato de ser mulher, já na outra

ela conta como tentou denunciar para outros bancários a desigualdade e foi desacreditada, segundo seu relato:

Eu acho que mulheres... no Banco do Brasil são discriminadas completamente, tá... então... agora me lembrei de uma história interessante... eu tinha um gerente geral, que ele foi promovido, ele ia pro interior do Estado, eu trabalhava com ele a uns 3 anos, aí numa reunião final de *feedback*... ele me falou o seguinte: “Ah, Renata, você tá indo muito bem... parabéns... pra mulher você já se desenvolveu bem no banco” ... Eu estava há 3 anos no seguimento *Private*... e falou assim “pra você agora ta bom né? agora é o teu marido” ... O que ele quis dizer... que ser gerente de contas *Private*, pra mim tava bom... né... se eu parasse por lá, né... tava bom... Isso foi uma discriminação absurda, mas a gente sabe né que as mulheres... Ah, me lembrei de outro fato... Uma vez estava participando de uma qualificação, um curso, onde só tinha administradores, né, homens, nesse curso. Daí a gente começou a falar de equidade de gênero, e nesse curso tinha, tipo, 30 pessoas, 27 homens e 3 mulheres... e eu comecei a colocar que a mulher não tinha o mesmo espaço que... os homens na instituição... que poucas mulheres acendiam acima de gerente geral de agência, e eu fui contestada inclusive pelas mulheres... então ficou um clima desagradável, por que eu havia lido sobre... – Renata.

A família também foi um ponto importante em todas as entrevistas, todos os bancários relataram situações em que, se privaram do convívio familiar ou impuseram constrangimentos a seus familiares, em decorrência do estresse da rotina laboral. Da mesma forma é unânime na bibliografia o entendimento que os adoecimentos laborais não ocorrem somente da porta da empresa para dentro, este segue os trabalhadores em todas as instâncias de sua vida privada, na família, no lazer, nos relacionamentos, etc. Como podemos notar nas seguintes falas

No Domingo eu acordava surtada... surtada, surtada... assim com falta de ar, o tempo todo, aí eu começava a chorar, aí eu falava pro meu marido, vamos sair, dar uma volta, pelo amor de Deus, que eu estava tão ansiosa, que eu percebi que eu não estava bem. Mas isso foi durante muitos anos, aí eu percebi que eu ia trabalhar, muitas vezes eu estava lá e começava a chorar, pensava em alguma coisa e começava a chorar... e eu demorei pra perceber também que aquilo não era normal... e uma outra coisa que é pior de tudo, e muito mais grave, que eu já pedi perdão para os meus filhos milhões de vezes. Que eu chegava muito estressada em casa, então eu chegava em casa já reclamando com eles... “ah você não fez isso” ... “ah você não fez aquilo” ... Você está tão cansado, e, é uma coisa louca porque você acaba descontando esse estresse na sua família, em quem você não deveria. Mas você não tem, você não sabe o que fazer. Então né... depois de muitos anos... foi demorado... eu achei que eu deveria ir num psiquiatra, fazer um tratamento, e as coisas foram melhorando gradativamente - Renata.

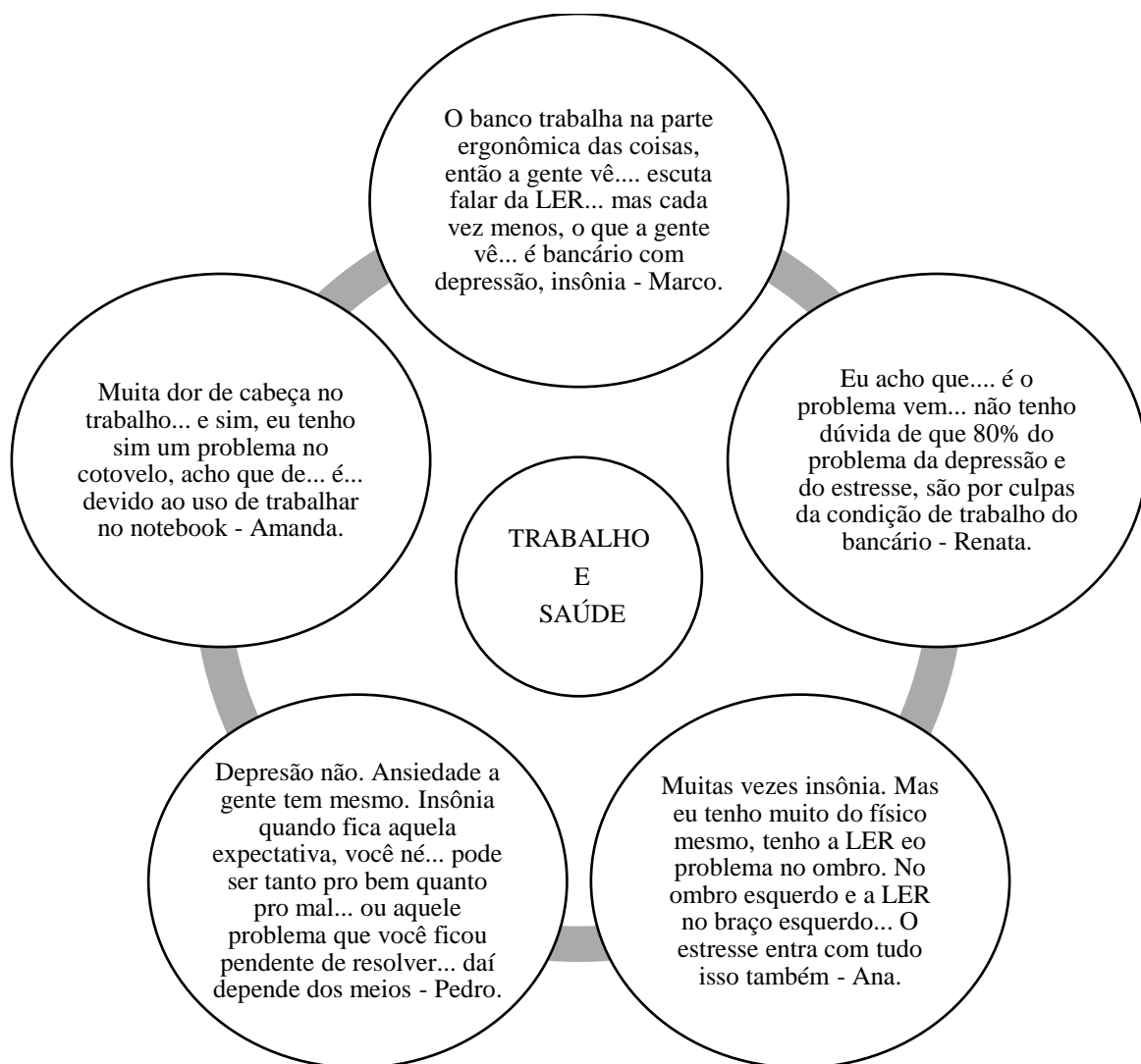
eu saio do banco e desligo o celular pra nem cliente e nem chefe ligar... tentar não ver nenhuma notícia de banco... ver séries, comédia... jogo truco com minha filha... Tento mudar de ambiente né..., mas assim, nem sempre dá, as vezes eu acordo no meio da noite pensando “não consegui fazer isso no banco” e perco o sono – Ana.

Aqui, principalmente os clientes da minha carteira, que é o que a gente chama de “multi”. Ele é aquele cliente que reclama, então assim, eu fico pressionado pelo cliente... pelo gerente... pela meta... e isso as vezes, é... atrapalha o pós né. Quando eu termino o trabalho, por mais que eu tente deixar isso lá, eu chego em casa chateado – Pedro.

... Eu fico estressada, nervosa... então vem marido, filho falar comigo e eu já não respondo... “to de cabeça cheia, tem cliente cobrando” ... então assim... eles me conhecendo já, eles sabem quando to no ponto de bala, daí não chega nem perto sabe... Aí eu não consigo é... separar, o problema do trabalho em casa... daí você acaba levando o problema pra família. – Amanda.

A rotina de trabalho é identificada pelos trabalhadores como a fonte de seu cansaço mental e físico. No tocante ao adoecimento físico, somente duas das entrevistadas disseram ter lesões resultantes do trabalho, e atribuíram ao intenso ritmo de trabalho no computador o fator de adoecimento, sendo intensificado na pandemia. Já sobre os sofrimentos psicológicos, todos citaram o estresse, os assédios morais e a as imposições das metas (Quadro 10).

QUADRO 10 - Falas dos Bancários sobre Trabalho e processos de adoecimento



Fonte: Oliveira (2020)

A questão do assédio moral na rotina de trabalho, e seu resultado para o estresse e adoecimento mental foi unânime entre os trabalhadores. Nas entrevistas, notamos que, os principais assédios presentes nas falas dos entrevistados foram verticais e de clientes, no primeiro, destaca-se as bancárias Renata, que denomina os superiores enquanto “psicopatas corporativos” e Ana, que afirma com

seriedade ainda ser vítima frequente dos assédios morais de seu chefe. Como discutimos, foi adotada uma estrutura montada para promover o assédio, de forma a intensificar a competitividade entre os trabalhadores e garantir que as metas sejam atingidas, em virtude da ameaça dos descomissionamentos e demissões.

Nas palavras dos trabalhadores.

Em vários momentos... ameaça de descomissionamento, né de se não cumprir meta. Perseguição por causa do horário de trabalho, que tinha que ficar além do horário... que tinha, o telefone tinha que ficar 24 do tempo livre... que a gente tinha que no final de semana participar de evento... então o moral é muito intenso – Renata.

teve uma época que foi pesado mesmo, foi difícil... não só eu, mas uma equipe né, de pessoa jurídica na época... uma gerente, que ela perseguiu realmente, chegou a tirar... aliás, a minha assistente chegou a sair, ficou doente, e... ela perseguia também... (...) – Marcos.

(...) eles fazem ranking, o gerente de contas, o gerente de relacionamentos né... eles falam “hoje a gente precisa avançar nesse produto aqui” e fazem grupos, e colocam lá o gerente de contas e fala “quem não entregar a meta sai do grupo”. Então eu me sinto exposto né. Eu acho que isso é uma forma de assédio – Pedro.

Até hoje assédio moral com meu chefe, esse que me deixou com a carteira do meu marido, então assim, no banco era o estresse de “você vai cumprir meta... levanta bunda daí... ameaça de tirar a concessão... se a gente não vendesse... hoje, como eu to né... ele era um gerente do Bradesco, ameaça mesmo né... gerente te xingando, e hoje eu ainda passo assédio moral com ele... mesmo estando longe, em *homeoffice*. Infelizmente. Infelizmente. Assédio moral eu tenho ainda, infelizmente. Hoje a gente sabe a situação de assédio moral né, mas eu ainda passo por isso – Amanda.

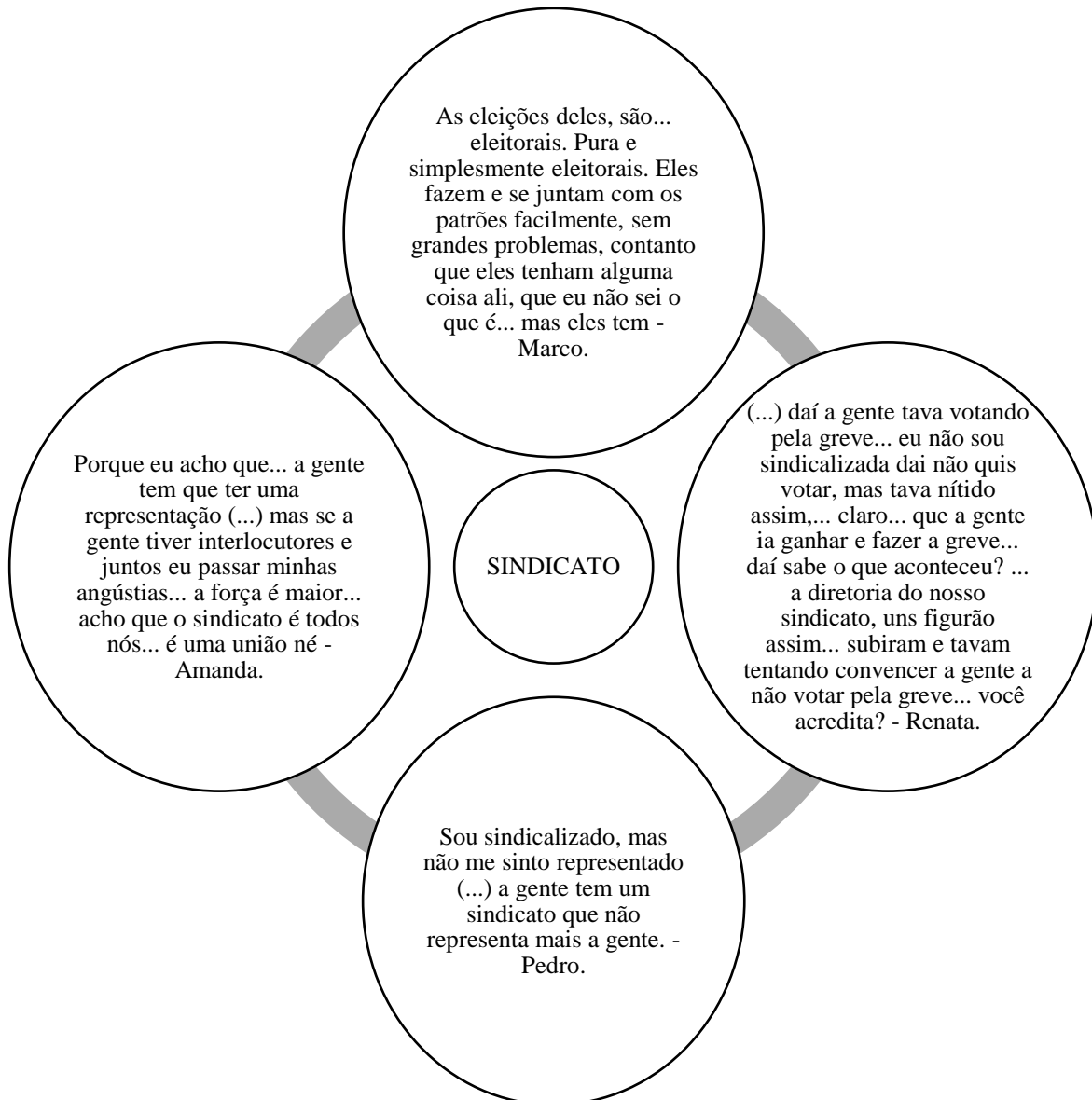
Sobre os assédios advindo dos clientes, vemos falas marcantes na bancária Ana, sobretudo quando afirma que não recebeu *nenhum* apoio do banco para superar essas dificuldades, nem mesmo quando foi vítima de violência física por parte de um cliente.

Aí um belo dia, eu estava grávida... ele chegou na minha sala e falou assim “Você roubou todo meu dinheiro e começou a me agredir” ... ele tava tendo um surto... e nem o segurança veio me ajudar... Aí uma colega da agência veio e me ajudou, mas assim... a chefia não me ajudou, o segurança não me ajudou... e eu tive que continuar a atender ele... outras vezes... O pessoal da agência disse, “você não pode voltar a atender esse cliente, por que ele não tem condições psicológicas e você está grávida”. Mas eu não tive apoio do banco, já que ele era um juiz né... tinha essa hierarquia né... e a gente teve que... outros colegas continuaram a atender ele... ele nunca teve que me pedir desculpas, nunca teve uma desculpa do tribunal... eu me senti muito desamparada..., mas muito tempo depois ele mudou a conta dele pra Santos – Ana.

Sobre a relação com o sindicato, a maioria tinha diversas críticas às práticas atuais do sindicato, principalmente no tocante ao contato com a base e lutas salariais. Com exceção da bancária Ana, todos os outros disseram não se sentir representados ou não fazer parte das discussões do sindicato. As razões eram político-partidárias, pois visto aos olhos dos trabalhadores, a associação do sindicato com os governos do Partido dos Trabalhadores garantiu a manutenção da estrutura burocrática dos sindicatos e aparentava a convivência com os processos de precarização em movimento, de forma que, os

trabalhadores percebem os movimentos de atuação dos sindicatos apenas como uma “vitrine política” para as lideranças sindicais (Quadro 11).

QUADRO 11 - Falas dos Bancários sobre Sindicatos



Fonte: Oliveira (2020)

Como vimos na revisão bibliográfica, existe um importante debate sobre a relação entre os sindicatos e centrais sindicais com o Estado nos governos Lula e Dilma. Essa vista aos olhos dos trabalhadores entrevistados, ajudou a perpetuar o processo de degradação das condições de trabalho, de forma que, a ascensão das lideranças sindicais a altos cargos no Governo, passou a distanciar os trabalhadores da própria ideologia de classe do sindicato.

Por exemplo, a bancária Renata narra quando se assustou ao ver importantes dirigentes sindicais tentando convencer os bancários de São Paulo a não fazer greve.

Então, o que me desanimou do sindicato, foi que em... eu já estava no *Private*... então acho que foi lá pra 2003 ou 2004, assim, olha só... como funciona... fui... uma das poucas assembleias que eu participei... tava bonito, tinham muitos bancários né... daí, a gente tava votando pela greve... eu não sou sindicalizada daí não quis votar, mas tava nítido, assim... claro... que a gente ia ganhar e fazer a greve... daí sabe o que aconteceu?... a diretoria do nosso sindicato, uns figurão assim... subiram e tavam tentando convencer a gente a não votar pela greve... você acredita?... **Nosso sindicato, falando pra gente não fazer greve**... Isso é, dos que tem contato com os chefes... não nossos chefes, os chefes, dos nossos chefes, dos nossos chefes... Eu acho assim, o sindicato luta pelo trabalhador, se o trabalhador tá votando pela greve, por que a diretoria quer convencer ele a não fazer greve? Entendeu? **Os sindicatos viraram palanque pra político**... Por isso que eu não quis me filiar mais ao sindicato, roubalheira em todo canto, a gente vê o sindicato como palanque pra político – Renata.

O sindicato, que poderia atuar como promotor da consciência de classe, é visto pelos trabalhadores como uma instituição política que, visa ganhos próprios e é dominada pelo patrimonialismo de seus dirigentes. Por exemplo, encontramos nas falas dos bancários Marcos e Pedro, o interesse e respeito pela ideia de um sindicato representativo, que no passado já representou o trabalhador frente o Capital e ao Estado, no entanto, a desilusão recente afastou esses trabalhadores do sindicato – apesar de se manterem filiados –. Nas falas dos bancários:

a estrutura de representatividade que a gente conhece é só essa. Você não tem nada muito diferente, que te represente como profissional naquela categoria que vai te defender, perante o Estado, perante a Sociedade, que vai te representar. Por isso que eu me sindicalizei... Infelizmente... não é o que a gente vê na prática... o sindicato... pelo menos, o dos bancários... a maioria deles, tem servido como uma vitrine política de seus diretores. É isso” – (...) porque o sindicato, na verdade... não oferece nada, que te de... é... Não leio nada mais, mas eu já li... as publicações deles, **as ações deles, são... eleitorais. Pura, e simplesmente eleitorais.** Eles fazem e **se juntam com os patrões facilmente**, sem grandes problemas, contanto que eles tenham alguma coisa ali, que eu não sei o que é... mas eles têm” – Marcos.

Sou sindicalizado, mas não me sinto representado tá, e eu vou explicar o porquê. Eu não queria entrar em política, mas... você vê... hoje tá... **a gente tem um sindicato que não representa mais a gente**, seja pelo contexto dessa digitalização seja pelo... é... eles não representam mesmo. Eu vou tentar te explicar pela minha ótica né... O nosso sindicato que é um dos mais fortes do Brasil... Você é criança ainda né... não teve, não viveu essas brigas políticas, e pra aumento de salário, inflação né... Os sindicatos dos petroleiros e dos bancários sempre foram os mais fortes... os dos bancários continua forte, mas as duas últimas convenções de ajustes salarial, não houve paralisação. E eles tão fazendo acordo para dois em dois anos. Então já tá perceptível né... A queda de força deles né... e... acho que é isso mesmo, vou para por aqui, por que quando o governo anterior né... o do PT eles tinham mais força, hoje eles tão mais de lado... Eu não queria entrar nisso, se ferrar né... não tem como fugir... o que, quando você levava uma denúncia lá... do chefe por assédio ou abuso de autoridade, eles estão mais atuantes no que na hora de ver uma questão de aumento – Pedro.

Outra grande falha da atuação sindical é mirar a preocupação no trabalhador já adoecido, de forma a garantir assistência jurídica e psicológica no lugar das políticas de prevenção das doenças e promoção da saúde. A atuação atual é extremamente incipiente e ineficaz, com base nos resultados vistos até o momento. A bancária Renata narra sua história de saída do banco, quando decidiu ir até o

sindicato e falar com o presidente, a fim de denunciar o que estava acontecendo em seu setor e reclamar a falta de atuação do sindicato. Em suas palavras

quando eu sai do banco... né, quando eu tava em processo de saída, aí eu procurei o sindicato para dizer que existia um problema dentro do banco, dentro do *Private*, **as pessoas estão doente, estão adoecendo e morrendo, e o sindicato não fez nada**... Infelizmente... que eu falei inclusive com o Presidente... eu falei “olha, alguma coisa precisa ser feita”... eu falava, **“gente, as pessoas estão saindo daqui, não por dinheiro, não é por causa de dinheiro, é por causa de condição de trabalho”**... fiquei meses falando, inclusive falava ainda na minha cidade, antes de eu pensar em sair do banco. Infelizmente, dentro do banco, tudo o que eu falava entrava num ouvido e saía por outro, assim dos caras lá de dentro. Depois eu procurei mesmo, e falei que ia sair. Assim, o *Private* é muito pequeno perto do banco – Renata.

A relação entre o Sindicato e a Base, é um importante tema a ser abordado nos próximos anos, repensar as *portas de entrada* no mundo online, mas também resgatar a atuação *in loco*. Por exemplo, dos cinco entrevistados a única que se mostrou otimista em relação ao sindicato foi a bancária Ana, e em seu entendimento a distância entre os dirigentes sindicais e os bancários vem aumentando, tanto ideologicamente quanto nos locais de trabalho. Ela assiste com preocupação a hostilidade entre os bancários e os dirigentes sindicais. Em sua opinião

tem que ter mais união... falta união da categoria. **O sindicato sozinho também não faz nada**. A gente vê alguns falando “ah, eu já pago o sindicato e eles não negociam direito” e aí, fica, parece uma briga de bancários contra os dirigentes sindicais... Então eu acho que ficou um pouco mais distante com os locais de trabalho. Eu tenho essa percepção. Mas quando também eles vão pros locais de trabalho, tem uma certa... hostilidade... aí é difícil também né... **Você vai pro cara falar dos direitos dele e ele te trata mal**, é complicado. Então eu acho que é uma via de mão dupla – Ana.

Não há vantagens em haver trabalhadores sindicalizados, se estes foram desiludidos pela atuação sindical, a ponto de deixarem de se interessar por suas ações e de acreditar na luta coletiva. Portanto, em primeiro lugar, a postura sindical deve ser repensada para os próximos anos, de forma a adquirir de volta a confiança dos trabalhadores e resgatar a política de embate frente ao capital. Para isso a bancária Ana nos lembra que

(...) a gente sozinho não é nada, eu ir lá dar minha cara pra bater pra minha chefe ou reclamar pro banco não vai resolver nada. Mas se a gente tiver interlocutores e juntos, eu passar minhas angústias... a força é maior... acho que o sindicato é todos nós..., é uma união né...” – Ana.

8. PERSPECTIVAS PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR

Na contemporaneidade é imprescindível pensar em novos mecanismos de assistência e promoção a saúde do trabalhador. Como já discutimos o adoecimento laboral, deixa de ser um problema vinculado aos aspectos biológicos/mentais do corpo adoecido e se transforma num problema social e geográfico quando constatamos o caráter sistêmico, multiescalar, ambiental, da precarização do trabalho.

A imposição do metabolismo do capital, além de perpetuar o adoecimento, gera aberrações na forma que as consequências são distribuídas. Em primeiro lugar, a própria OIT (2013) entende que, o adoecimento laboral pode resultar no descarte do trabalhador adoecido, levando a miséria ele(a) e sua família. No entanto, a organização erra ao entender que, a saída vem apenas da construção de uma *cultura da segurança no trabalho*.

Neste estudo, a organização estima que os acidentes do trabalho e as doenças do trabalho resultam numa perda anual de 4% do PIB mundial todos os anos. Na UE (União Europeia) o custo superou os € 1 bilhão; na Coreia do Sul, os gastos superaram US\$ 6,8 bilhões, o que corresponde a pouco menos de 1% do PIB do país em 2011; na Nova Zelândia, mais de US\$4 bilhões, ou um quarto dos dispêndios em saúde do país. Em outras palavras, os custos desse agravo são distribuídos mais aos contribuintes do que às empresas responsáveis pelo adoecimento.

O plano SOLVE (integração da promoção da saúde nas políticas de segurança e saúde no trabalho (SST) da OIT (2012), entende que os acidentes e o estresse do trabalho podem trazer consequências graves para o trabalhador como a violência, o abuso no uso de drogas, tabaco, álcool, e deixar as relações familiares tensas, resultar em depressão e até suicídio. O “efeito global é uma perda significativa de produtividade e diminuição da competitividade da empresa” (OIT, 2012, p. 4).

Assim, a Organização entende que, a promoção da saúde no local de trabalho tem um potencial para melhorar a vida do trabalho, aumentar o desempenho do local e a produtividade. Para definir a eficiência das políticas de PSLT (Promoção da Saúde no Local de Trabalho) a organização define 4 importantes expedientes. São eles

- 1) Complementa as medidas de saúde e segurança no trabalho e integra-se no sistema de gestão da SST da organização. Desta forma, contribui para o estabelecimento e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável reforçando a qualidade de vida laboral e acrescentando uma saúde física e mental ótima no trabalho.
- 2) Contribui igualmente para capacitar os trabalhadores a lidar de forma mais eficaz com os riscos psicossociais e os problemas relacionados com o trabalho, pessoais ou familiares, que podem ter impacto sobre o seu bem-estar e desempenho profissional, como o stress, a violência ou o consumo abusivo de álcool e drogas.
- 3) Apóia os trabalhadores no desenvolvimento de competências para a gestão das suas doenças crónicas e a tornar-se proativos na melhoria dos seus cuidados de saúde e hábitos de vida, na qualidade da sua dieta alimentar, hábitos de sono e forma física.
- 4) Isto implica que as medidas empreendidas não devem apenas abordar estes temas dum ponto de vista individual, mas também coletivo o que está intimamente ligado com a melhoria das

condições de trabalho, o ambiente e a organização do trabalho, bem como com os contextos familiares, comunitários e sociais. A PSLT é o esforço combinado de empregadores, trabalhadores, as suas comunidades e a sociedade para melhorar a saúde e o bem-estar de homens e mulheres no trabalho (OIT, 2012, p. 31).

Repare que, aqui a promoção da saúde do trabalhador se confunde com a instalação de estratégias de prevenção a doenças laborais, enquanto a primeira está vinculada a superação dos expedientes capitalistas e aos ideais de solidariedade de classes, a segunda se encaixa no ambiente capitalista, visto que, se preocupa com a construção de formas mais seguras de extrair a mais valia, sem que o trabalhador se torne improdutivo a longo prazo. Ou seja, a prevenção não exige nenhuma alteração na estrutura de poder da sociedade.

A perspectiva descrita no documento terceiriza para o trabalhador o cuidado com as doenças ocupacionais, já que cabe a ele administrar os riscos psicossociais e os problemas relacionados com o trabalho, de forma que, não impacte sua produtividade. Ou seja, a promoção da saúde passa a ser entendida como a criação de propostas que individualizam e naturalizam o adoecimento do trabalhador, e somente a enxerga como fator limitante para reprodução valorizada do capital.

Essa postura é reproduzida em âmbito nacional, desde 2012, foram gastos com afastamentos acidentários mais de R\$ 117 Bilhões, isto é, R\$ 500,00 a cada 1 segundo. Um exemplo prático é dado por Heck (2012) ao mostrar como determinada empresa do setor de frigoríficos pagou, em impostos para o INSS em torno de, R\$ 40 milhões, entre 2003 e 2007, no entanto, no mesmo período o instituto pagou em benefícios aos trabalhadores dessa empresa mais de R\$ 140 milhões. Ou seja, as empresas que promovem o adoecimento, quando não são isentas, conseguem transferir para o contribuinte e para o Estado o ônus destes adoecimentos.

Este quadro se intensifica pois, como nos lembra Thomaz Junior (2019), sob os questionamentos neoliberais, o aparato do Estado vem sendo destruído pelos interesses do grande capital financeiro. Vimos como, após 2017, com a Reforma Trabalhista do governo golpista Temer, os aparelhos de proteção e assistência dos trabalhadores, como os sindicatos e a Justiça do trabalho foram duramente impactados (VAZQUEZ; BIAVASCHI, 2020).

O Brasil possui uma grande rede de estudo sobre atenção e assistência em saúde do trabalhador, em primeiro lugar, contamos com a Renast (Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador), cujo objetivo é integrar a rede de assistência e vigilância do SUS para Saúde do Trabalhador. Para essa integração o principal instrumento desenvolvido foram os CERESTs (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador). No entanto, mesmo estes foram criados sem grande compromisso do Estado, pois o mecanismo utilizado para promover a instalação dessa rede foi apenas “o incentivo financeiro para os municípios e Estados criarem ou aprimorarem unidades especializadas”

(BERNARDO; GARBIN, 2011, p. 107). Assim, apesar de ampla, a rede ainda é tímida frente a demanda.

Os CERESTs funcionam como centros de assistência aos trabalhadores, oferecendo atendimentos aos trabalhadores já acidentados, conduzindo as políticas do SUS direcionadas aos trabalhadores, executando ações de vigilância epidemiológica, sanitária e ambiental voltadas a saúde do trabalhador, desenvolve centros de apoios a Saúde Mental dos trabalhadores, dentre outras funções, visto que, cada centro possui autonomia para conduzir projetos em suas respectivas instancias, seja local ou regional.

No entanto, como destacado por Cardoso e Araújo (2016), a crescente falta de financiamento e precarização desse serviço leva os CERESTs regionais a realizar ações apenas em seus municípios sede, reduzindo a cobertura territorial desse serviço de assistência aos trabalhadores. Os autores mostram como o financiamento das instituições especializadas em Saúde do Trabalhador, deveriam partir das três escalas do poder federativo, no entanto, os recursos disponíveis para o funcionamento dos CERESTs, em sua maioria, são oriundos do Fundo Nacional da Saúde, da RENAST.

Também concordamos com os autores ao reconhecer que as políticas de prevenção e promoção em Saúde no Brasil ainda são tímidas e pouco eficientes, pois não buscam atuar no centro do problema, isto é, na relação capital - trabalho. É claro que, o trabalhador adoecido deve ser auxiliado a receber seus direitos, no entanto, assistir o trabalhador adoecido ou acidentado, não impede que seu colega venha sofrer destes males, ou que, no retorno ao trabalho, seja vítima novamente, além de demandar gastos previdenciários cada vez maiores.

Não estamos declarando que os R\$117 bilhões foram gastos desperdiçados, no entanto, considerando o paradigma da Promoção da Saúde, vemos que esse sistema está fadado ao fracasso, pois a perpetuação e reprodução da lógica que adocece os trabalhadores se mantém. A título de exemplo, podemos resgatar a metáfora construída por Polanyi (2000), na qual, o autor narra como um Estado a serviço do capital corrompe e destrói a sociedade, tornando os humanos partes dispensáveis de uma máquina, ou melhor, de um *Moinho de Carne Satânico* que tudo destrói.

A OIT (2020), entende ser papel dos governos desenvolver políticas para prevenir os acidentes, violência e assédio no trabalho, de forma a facilitar os mecanismos de queixa e denúncia e promover diálogos entre os *parceiros sociais* (Estado, Empresas e Sindicato). Portanto, buscamos entender se a construção da Convenção Coletiva dos Bancários (2020 – 2022), garante de alguma forma a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Para isso, achamos válido discorrer sobre as cláusulas de *Condições de Trabalho, Diversidade, Saúde e Violência contra a mulher*, visto que foram importantes tópicos discorridos ao longo deste trabalho.

No que concerne às condições de trabalho, vemos a consolidação dos direitos já adquiridos, como a jornada de 6 horas, a possibilidade de adiantamento do pagamento do salário de férias, indenização por morte ou incapacidade em decorrência de assaltos, também garante esforços do banco para garantir a volta ao trabalho em caso de paralisação das atividades, em caso de ato criminoso - por exemplo, assalto a agências bancárias -, intervalos de descanso para digitadores de 10 minutos, a cada 50 minutos de trabalho etc. Para controlar o assédio moral, os bancos não divulgarão os resultados individuais publicamente e, fica vedada aos gestores cobrarem metas e resultados por mensagens e telefones particulares dos trabalhadores.

No tocante a diversidade, com somente dois parágrafos a Convenção Coletiva garante os mesmos direitos a casais com relação homoafetiva estável, devidamente comprovada. Já sobre a Prevenção da Violência contra a Mulher, nas 8 cláusulas, as partes que compõem a Convenção reafirmam seu repúdio contra qualquer ato de violência doméstica contra a mulher e se comprometem com a divulgação de informações sobre o tema para todas as lideranças e funcionários.

É atribuído aos bancos e aos sindicatos, a construção e divulgação de seus respectivos canais de apoio para bancárias vítimas de violências doméstica, de forma que, estas possam solicitar realocação para outra dependência do banco, sendo garantido o sigilo de informações sobre sua transferência e uma linha de crédito especial. Fica a critério do banco criar, ou não, grupos de apoio voluntário para discussão e acolhimento das vítimas e, oferecer possibilidade de alternância de horários de entrada e saída da bancária, para que o possível agressor não identifique sua rotina de trabalho.

O acompanhamento da aplicação dessas diretrizes fica sob responsabilidade compartilhada dos bancos e dos sindicatos. No entanto, o banco não pode ser responsabilizado por qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a empregada, que tenha acionado algum destes canais.

Sobre saúde, constam as seguintes cláusulas (Quadro 12):

QUADRO 12 - Cláusulas sobre Saúde na Convenção Coletiva dos Bancários (2020 - 2022)

Cláusulas	Descrição
40 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	Os bancos darão conhecimento das datas e conteúdo da SIPAT aos empregados e ao sindicato.
41 - Exames médicos específicos	O empregado poderá solicitar exames médicos específicos, que serão realizados a critério de médico indicado pelo banco. Os resultados serão fornecidos ao empregado solicitante.
42 - Assistência médica e hospitalar - empregado despedido	O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 1º.09.2020, poderá usufruir dos convênios de assistência médica e hospitalar contratados pelo banco, pelos períodos abaixo especificados (...).

	Vínculo Empregatício com o Banco	Período de Utilização do Convênio
	Até 5 anos	60 (sessenta) dias
	Mais de 5 até 10 anos	90 (noventa) dias
	Mais de 10 até 20 anos	180 (cento e oitenta) dias
	Mais de 20 anos	270 (duzentos e setenta) dias
Cláusula 43 - Programa de retorno ao trabalho	Os bancos asseguram o retorno planejado e saudável parar empregados afastados por alguma patologia laboral ou não	
Cláusula 44 - Acidentes de trabalho	Os bancos remeterão aos sindicatos profissionais convenientes, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.	
Cláusula 45 - Dos afastamentos por doença superiores a 15 dias	O Trabalhador deverá apresentar ao Banco o atestado médico que comprove sua incapacidade laborativa	
Cláusula 46 - Declaração do último dia trabalhado (dut)	O Banco deverá entregar o DUT para o trabalhador afastado por mais de 15 dias para requerer o benefício no INSS	

Fonte: FEBRABAN, 2020

Vemos que as cláusulas inseridas na Convenção Coletiva dos Bancários giram em torno, primordialmente, da garantia dos direitos ao trabalhador adoecido, não atingindo a gênese do problema, a estrutura hierárquica do trabalho, a cobrança excessiva e a instabilidade da gestão por resultados e por metas. Resende (2019) vai além, mostrando como ainda a Federação Nacional dos Bancos, insiste em não reconhecer os adoecimentos citados como produto das relações de trabalho.

Alguns estudos buscam trazer abordagens para intervenções práticas sobre os processos de adoecimento dos bancários. O estudo de Viana, Andrade, Back e Vasconcellos (2010) sobre a rotina de atividades físicas dos bancários, mostra como os mais ativos tinham melhor saúde percebida. Temos também o estudo de Paparelli, Almeida, Silva e Morgado (2019), que promoveram encontros com um grupo de bancários adoecidos, no qual puderam trabalhar com as questões do adoecimento, histórias de vida etc. Não buscamos aqui negar a validade ou a importância dessas estratégias, apenas ressaltar que, apesar de impactante os relatos descritos pelos autores, são apenas medidas paliativas e efêmeras, visto que buscam tratar os sintomas da doença e não garantir a vacina.

Com base no que foi discutido até o momento podemos afirmar que os bancos se transformaram em verdadeiros Territórios da Degradação do Trabalho, e como tal, englobam todo o pacote já descrito por Thomaz Junior (2019), adoecimentos, descartes, demissões, flexibilização, intensificação do trabalho, competitividade etc. De forma que, a Promoção da Saúde Coletiva, só é possível mediante a superação, não só dos produtos da gestão flexível do toyotismo ou dos expedientes dos TDST, mas da superação da estrutura social que os produz.

O objetivo de nossa argumentação é demonstrar que, as resistências ao capital, em suas diferentes formas, consistem em políticas de Promoção da Saúde. Nessa perspectiva, Simon (2020) entende que Promoção da Saúde Coletiva não deve ser entendida dentro de uma perspectiva individualizada ou assistencialista, visto que, a promoção está mais relacionada aos princípios de educação emancipadora, terra e alimentação saudável, renda e justiça social, trabalho digno e sustentável, desconstrução das desigualdades e da sociedade de classes.

Assim, os movimentos sindicais, em sua prática histórica e geográfica, nos diferentes espaços e nos diferentes contextos, nas dimensões materiais e simbólicas, ao disputar os direitos sociais e políticos dos trabalhadores, frente ao poder hegemônico do capital, se une ao *hall* de importantes organizações e movimentos sociais comprometidos com a construção de uma sociedade verdadeiramente democrática e justa.

Estamos falando do conjunto expandido dos que lutam coletivamente contra os imperativos do capital, as comunidades indígenas e sua luta secular, os movimentos de luta pelo direito a terra e pelo direito a produzir alimentos sem veneno, os que lutam pelo direito à moradia nas cidades, os que atuam em defesa do meio ambiente, os movimentos estudantis e a preocupação pela educação pública e de qualidade, os movimentos negro, lgbtqi+ e feminista, e suas lutas contra as diferentes expressões socioespaciais das desigualdades entre seres humanos, os acadêmicos comprometidos com o combate à desigualdade e vulnerabilidade social etc.

No entanto, como não há possibilidades reais de humanizar o capitalismo, se torna impossível atingir estes fins sob o metabolismo do capital, de forma que, a Promoção da Saúde, deve vir a se configurar enquanto uma prática revolucionária, ou seja, o questionamento das mediações de 2ª ordem e superação dos mecanismo de apropriação privada dos recursos naturais e das riquezas socialmente produzidas (SIMON E GUIMARÃES, 2016; HECK, 2016; THOMAZ JUNIOR, 2018).

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste texto pudemos discorrer sobre como o trabalho, enquanto categoria ontológica, promove a hominização do homem, de forma a transformá-lo, de um animal para um ser produtor de cultura. No entanto, esta categoria foi subsumida aos imperativos do capital resultando em acidentes, adoecimentos, mutilações, dentre outras formas que expressam a degradação do trabalho.

O capitalismo necessita estar sempre em crescimento, assim, para superar os momentos de redução das taxas de lucro, os capitalistas despacham a união entre ciência-técnica-capital, a fim de construir novas formas e novos espaços de subsumir a mais valia. No último século, as transformações fordistas que consolidaram a burguesia industrial no mundo, detinha um componente civilizatório, visto os grandes avanços sociais, políticos, econômicos para a classe trabalhadora durante o longo século XX. Porém, buscamos mostrar como nas últimas décadas, ao passo que novas tecnologias, dignas de ficção científica surgiram (HARARI, 2016), também foram acompanhadas por um grande retrocesso sociopolítico e na queda na qualidade de vida dos trabalhadores.

Como Harvey (2016) nos apresentou, as mudanças tecnológicas nunca são indolores e os impactos também não são divididos de forma justa. Assim, a adesão as novas tecnologias no processo produtivo, principalmente no setor de serviços, passaram a exigir que o trabalhador seja mais criativo, polivalente, *multitasking* (multitarefa) etc. Para além do discurso patronal que tenta imputar adjetivos como “moderno” e “futurista”, Han (2019) compara as demandas contemporâneas do *multitasking* com as habilidades cognitivas de um animal selvagem, ou seja, na realidade, para a classe trabalhadora as inovações representam um grande retrocesso.

Esses elementos deverão ser considerados nos estudos sobre o futuro do emprego, no século da 4ª Revolução industrial, ou no século das Inteligências Artificiais, algoritmos, *Data Analytics*, *biotecnologia*, *5G* etc. Harari (2016) nos lançou importante aviso, até então, as máquinas nunca haviam tido a capacidade de nos substituir nas capacidades cognitivas e de reconhecer padrões, no entanto, isso já pode não ser mais uma realidade.

O que acontecerá com o trabalhador e com os empregos quando as máquinas superarem os seres humanos até mesmo nas habilidades cognitivas?

As decisões tomadas pelas entidades sindicais no pós pandemia serão cruciais para a manutenção dos direitos, das relações de trabalho e das resistências coletivas. Por isso, os geógrafos do trabalho ao olharem para o setor bancário, não devem entender somente mediante sua importância econômica para a valorização do capital financeiro, mas reconhecer que este está na vanguarda histórica das transformações produtivas, de forma que, ao olharmos para a categoria assistimos tendências para toda a classe que vive do trabalho (VAZQUEZ; UEHARA; CAVARZAN; RODRIGUES, 2020).

Dada a relevância do tema, mais estudos são necessários no âmbito da Geografia, em nenhum momento tivemos a pretensão de esgotarmos o assunto ou colocarmos um ponto final na discussão sobre o trabalho bancário. Tanto que, deixamos ao longo do texto, um conjunto de apontamentos para temas e processos correlacionados que não foram possíveis de serem abordados neste texto, o processo de concentração espacial e elitização do setor financeiro, o futuro do *homeoffice*, o futuro ou morte do trabalho, as distinções nas relações de trabalho entre bancos públicos e privados, dentre outros.

O ímpeto do capital em suprimir os sindicatos e as mobilizações de classe resultaram na construção de diversos instrumentos de controle do trabalho, seja através da intervenção do Estado ou nas próprias dimensões subjetivas do trabalhador. Para enfrentar essa situação, os sindicatos devem, em primeiro lugar, superar o crescente abismo ideológico com a base dos trabalhadores, em segundo, repensar sua abordagem territorial, seja através de atuar para além dos limites municipais instituídos ou através da construção das redes de resistências.

A intensificação do ritmo de trabalho, patrocinada pela adoção das novas tecnologias no processo produtivo, associada as novas formas de gestão flexível, como as estratégias de terceirização mediante aplicativos, e as estratégias de captura da subjetividade do trabalhador, resultam em novas formas, novos espaços e novos ritmos de subsumir a mais valia. Como consequência, as *modernas* formas de precarização do trabalho, trazem consigo um novo padrão de desgaste do trabalhador, sendo na contemporaneidade, o adoecimento mental, o *burnout* e a depressão, o maior símbolo. Assim, as formas de trabalhar e adoecer dos bancários, apontam para importantes tendências para o mundo do trabalho, sobretudo para o setor de serviços e para o proletariado digital. Adiante, ressaltamos que também não se resume a essa, os índices sobre acidentes e doenças de trabalho são assustadores e em escala planetária, demonstrando o caráter sistêmico da precarização do trabalho.

A cruzada iniciada nas últimas décadas pelos capitalistas vem conseguindo reduzir as porosidades e intensificar o ritmo nos ambientes de trabalho. Para tal, desenvolveram estratégias que utilizam o próprio trabalhador para vigiar os colegas e a si mesmos. No entanto, como nos lembra Heck (2016), as estratégias de resistência também se dão na esfera da vida cotidiana. Por exemplo, Grisci; Bessi (2006) chamam de “estratégias de fuga”, as pequenas pausas, os momentos do café durante a jornada, o papo furado no bebedouro, os pequenos minutos atrasados no início do dia etc.

Brum (2016) conversa sobre como a vida na era neoliberal se tornou tão rápida e as relações tão efêmeras que, cotidianamente estamos exaustos, mas forçados a permanecer correndo. Assim nos dopamos para continuar no mesmo ritmo, nos dopamos para continuar correndo e nos dopamos para conseguir dormir. A par dessa situação Grisci; Bessi (2006) defendem o “*Culto da Lentidão*” para buscarmos uma desaceleração do ritmo de vida, achando um equilíbrio. Vivemos num momento da

história humana, onde o tempo das relações sociais está tão rápido, que é necessário apertar o botão de desacelerar.

O capital financeiro, em sua expressão toyotista, não tolera o descanso e o tédio, como problematizado por Crary (2016), de forma que exige nossa disponibilidade para consumir, assistir, compartilhar e trabalhar todo o tempo, 24 horas por dia e 7 dias por semana. O capital não se prende a lógica do tempo e do espaço, de forma que, a barreira que o capital ainda anseia em invadir é a do sono.

O autor discorre sobre como as técnicas de tortura mais eficientes correspondem a privação de sono, no entanto, na contemporaneidade, essas técnicas deixam de ser monopólio dos militares, e hoje miram também os trabalhadores. Apesar do biopoder do sono ser absoluto, de forma que nunca o capital conseguirá anulá-lo, na visão do autor, não impede que este seja encurtado.

A construção do *homem sem sono* pode não estar tão distante.

Reafirmamos que é necessário apertar o botão de desacelerar, assim, para vencer a atenção dispersa exigida no Toyotismo, Han (2019) propõe sermos mais tolerantes e adotarmos o tédio, principalmente aquele tédio profundo que é de suma importância para a construção de um processo criativo, artístico, poético, filosófico, lógico, matemático etc.

Para o autor devemos nos permitir entediar. Fomos ensinados a não tolerar o tédio, de forma que, as pessoas se afundam nesta ou naquela atividade, como o caminhar por exemplo. Porém, ao tolerarmos o tédio, descobriremos com o tempo que o próprio andar nos entedia. O autor continua, “se o sono perfaz o ponto alto do descanso físico, o tédio constitui o ponto alto do descanso espiritual. Pura inquietação não gera nada de novo. Reproduz e acelera o que já existente” (HAN, 2019, p. 20).

Portanto, devemos compartilhar e expor o “descontentamento que habita em cada um de nós (...) É imprescindível desconstruir as necessidades criadas e impostas pelo sistema capitalista, bem como desmistificar a ideologia imposta de que é a única saída possível (THOMAZ JUNIOR, 2019, p. 235). Visto que, “a sociedade só pode se transformar pela via da luta de classes” (THOMAZ JUNIOR, 2011, p. 312). Ou seja, superar os imperativos do Toyotismo e do neoliberalismo, implica em superarmos a sociedade do capital. Romper com “essa lógica societal é necessário para que o trabalho não seja mais um promotor de acidentes e doenças, mas que reencontre o seu sentido numa sociedade emancipada do capital e baseada na livre associação dos trabalhadores” (HECK, 2013, p. 28).

Como o capitalismo já se provou ser um regime incapaz de conciliar os limites humanos e os recursos naturais com sua demanda por acumulação infinita, temos a “necessidade de se pensar em alternativas radicais ou que coloquem outro horizonte histórico, para além do capitalismo e do metabolismo societário do capital, ou da lógica do lucro, da acumulação da reprodução das desigualdades e do destrutivismo imanente” (THOMAZ JUNIOR, 2011, p. 316).

10. REFERÊNCIAS

- ALESSI, Gil. Jornada maior que 24 horas e um salário menor que o mínimo, a vida dos ciclistas de aplicativos em SP. *EL PAÍS*. São Paulo, 07 de ago. de 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/06/politica/1565115205_330204.html
- ALVES, Giovanni. *Dimensões da Reestruturação Produtiva*. Bauru: Práxis, 2007.
- ALVES, Giovanni. *O Novo e Precário Mundo do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, Paulo; CARVALHO, Pedro Carlos de. *A trajetória do sindicalismo: uma análise da história, conceitos e as perspectivas sindicais*. Campinas: Alínea, 2008.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital*. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335 – 351, 2004.
- BARRETO, Maria Joseli. O agronegócio canavieiro e a legitimação do grilo nas terras do Pontal do Paranapanema – SP. *In: THOMAZ JUNIOR, Antonio; PONTE, Karina Furini da; ALVES, José (orgs.). Geografia e Trabalho no Século XXI – vol. 8*. Presidente Prudente: Centelha, 2016, p. 131 – 160.
- BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. *Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil*. *Cadernos Embrape*, v. 8, n. 1, Rio de Janeiro, p. 72 – 91, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>. Acesso em: jun. 2021.
- BERNARDO, Marcia Hespanhol; GARBIN, Andréia De Conto. *A atenção à saúde mental relacionada ao trabalho no SUS: desafios e possibilidades*. *Rev. Bras. Saúde ocup.*, v. 36, n. 123, p. 103 – 117, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100010>. Acesso em: jun. 2021.
- BEZERRA, Juscelino Eudâmidas. *A fruticultura no Nordeste semiárido: internacionalização, conflitos territoriais e a precarização do trabalho*. 2012. 376 f. Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Programa de Pós-Graduação, 2012. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/105016>>. Acesso em: jun. 2021.
- BRAGA, José Carlos de Souza. *Financeirização global – O padrão sistêmico de riqueza do capitalismo contemporâneo*. *In: TAVARES, Maria da Conceição; FIORI, José Luis (orgs.). Poder e dinheiro: uma economia política da globalização*. 4ª ed. Petrópolis: Vozes, 2019, p. 195 – 242.
- BRIDI, Maria Aparecida. *Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora*. *In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (org.). A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. Brasília: Positiva, 2020, p. 173 – 206. Disponível em: <https://www.economia.unicamp.br/outros-livros/a-devastacao-do-trabalho-a-classe-do-labor-na-crise-da-pandemia>. Acesso em: jun. 2021.
- CAMARGO, Patrícia Olga. *A evolução recente do setor bancário no Brasil*. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009.

- CAMPOS, Anderson de S. Sindicalismo na pandemia: em busca de legitimidade e protagonismo. *In*: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (org.). A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia. Brasília: Positiva, 2020, p. 55 – 82. Disponível em: <https://www.economia.unicamp.br/outros-livros/a-devastacao-do-trabalho-a-classe-do-labor-na-crise-da-pandemia>. Acesso em: jun. 2021.
- CÂNEDO, Letícia Bicalho. O sindicalismo Bancário em São Paulo no período de 1923 – 1944. Símbolo: São Paulo, 1978.
- CARDOSO, Maria de Castro Brandão; ARAÚJO, Tânia Maria. Os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador e as ações de saúde mental: um inquérito no Brasil. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, v. 41, n. 00, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000118115>. Acesso em: jun. 2021
- CARLUCCIO, J.; CRADDOCK, C.; MANSUR, M.; SAWAYA, A. O futuro do setor bancário brasileiro em um cenário disruptivo de pós-crise. McKinsey & Company, 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/br/our-insights/o-futuro-do-setor-bancario-brasileiro>. Acesso em: jun. 2021.
- CARNEIRO, Lucianne. 34 milhões de brasileiros ainda não têm acesso a bancos no país. VALOR INVESTE [online], 27 de abril de 2021. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/produtos/servicos-financeiros/noticia/2021/04/27/34-milhoes-de-brasileiros-ainda-nao-tem-acesso-a-bancos-no-pais.ghtml>. Acesso em: jul. 2021.
- CARVALHAL, Marcelo Dornelis. O trabalho e a dinâmica territorial do Capital. *PEGADA, Presidente Prudente*, v. 9, n. 1, p. 125 – 137, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.33026/peg.v9i1.1653>. Acesso em: nov. 2021.
- CARVALHAL, Marcelo Dornelis. Trabalho, sindicatos e gestão territorial da sociedade. *PEGADA, Presidente Prudente, Presidente Prudente*, v. 1, n. 1, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.33026/peg.v1i1.758>. Acesso em: jun. 2021.
- CASTELLS, Manuel. Redes de indignação e esperança: Movimentos sociais na era da internet. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.
- CHANG, Ha-Joon. Chutando a escada: A estratégia de desenvolvimento em perspectiva histórica. São Paulo: Unesp, 2004.
- CODO, Wanderley. Por uma psicologia do trabalho: Ensaio recolhidos. Casa do Psicólogo. São Paulo. 2006.
- COELHO, J. M. B.; PRANDINI, E. R. Programa nacional de Miocrocrédito Produtivo e Orientado: conquistas e desafios. *In*: FELTRIM, L. R.; VENTURA, E. C. F.; DODI, A. V. B. (Coords.). Perspectivas e desafios para Inclusão Financeira no Brasil: visão de diferentes autores. Brasília: Banco Central do Brasil, 2009.
- COLOMBI, Ana Paula Fregnani. Entre a fragmentação e a ação unificada: uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e região durante os anos 2000. 2014. 172 p. Dissertação (mestrado) Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/286502>. Acesso em: fev. 2021
- COLOMBI, Ana Paula Fregnani; KREIN, José Dari. As mudanças no sistema financeiro e as estratégias da ação sindical: o caso do sindicato dos bancários de São Paulo. *Sociol. Antropol.*, v. 6, n.

2, p. 469 – 496, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2238-38752016v627>. Acesso em: jun. 2021.

CRARY, Jonathan. *24/7: Capitalismo tardio e os fins do sono*. São Paulo: Ubu, 2016.

CREDIT SUISSE RESEARCH INSTITUTE. *Global Wealth Report 2021*. Zurique: Credit Suisse, 2021. Disponível em: <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/global-wealth-report.html>. Acesso em: ago. 2021.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Balanço das greves de 2020. Estudos e Pesquisa*, n. 99, 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2021/estPesq99greves2021.html>. Acesso em: mai. 2021.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Desempenho dos Bancos em 2020. Rede Bancários*, 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2021/desempenhoDosBancos2021.html>. Acesso em: jun. 2021.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos; CONTRAF-CUT – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro. *Pesquisa Nacional sobre Home office dos(as) Bancários(as)*. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>. Acesso em: jun. 2021.

DOGENSKI, Larissa Copatti. *Reestruturação Produtiva e intensificação do trabalho bancário no Brasil*. 2017. 131 p. Dissertação (mestrado) Universidade Federal do Rio Grande, Programa de Pós-graduação em Direito, Rio Grande, RS. Disponível em: <http://repositorio.furg.br/handle/1/8142>. Acesso em: jun. 2021.

DOWBOR, Iadislau. *A era do Capital Improdutivo*. São Paulo: Outras Palavras; Autonomia Literária, 2017.

DROPPA, Alisson; BIAVASCHI, Magda Barros; VAZQUEZ, Bárbara. *Contradições do trabalho no Brasil: terceirização, correspondentes bancários e a Justiça do Trabalho*. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* [online]. 2017, v. 32, n. 94, p. 1 – 18. Disponível em: <https://doi.org/10.17666/329410/2017>. Acesso em: jun. 2021.

ed. São Paulo: Loyola, 2005.

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos. *Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária*. [online], 2021. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em: set. 2021.

FEBRABAN (2021). *A Febraban*. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3031/9/pt-br/institucional>. Acesso em: jun. 2021.

FENABAN – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS. *Convenções Coletivas dos Bancários (2020 – 2022)*. Disponível em: <https://fenaban.org.br/>. Acesso em: jun. 2021.

FENABAN (2021). *Fenaban*. Disponível em: <https://fenaban.org.br/>. Acesso em: jun. 2021.

FERRAZ, Alexandre Sampaio. *Quando os trabalhadores param? Reinterpretando a ocorrência de greves no Brasil*. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política* [online]. 2018, n. 104, p. 167-200. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-167200/104>. Acesso em: fev. 2022.

FERNANDES, Bernardo Maçano. Movimentos socioterritoriais e movimentos socioespaciais: contribuição teórica para uma leitura geográfica dos movimentos sociais. NERA, ano 6, n. 6, p. 24 – 34, 2005.

FOLHA DE S. PAULO. Fila na Caixa para sacar auxílio emergencial é da nossa cultura, diz Onyx. Folha de S. Paulo – Coronavírus, 30 abril de 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/04/fila-na-caixa-para-sacar-auxilio-emergencial-e-da-nossa-cultura-diz-onyx.shtml>. Acesso em: abr. de 2020.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Rev. Bras. Saúde Ocup. [online]. 2010, v. 35, n. 122, p. 229 – 248. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>. Acesso em: out. 2021.

FURTADO, João.; IEDI – Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial. . Indústria 4.0: a quarta revolução industrial e os desafios para a indústria e para o desenvolvimento brasileiro. São Paulo: IEDI, 2017.

G1. Justiça condena Santander em R\$ 50 milhões por cortes durante a pandemia e práticas antissindicais. G1 Economia, 03 de agosto de 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/08/03/justica-condena-santander-em-r-50-milhoes-por-cortes-durante-a-pandemia-e-praticas-antissindicais.ghtml>. Acesso em: ago. 2021.

G1. Negros morreram quase duas vezes mais de Covid-19 do que brancos no Itaim Bibi em 2021, diz pesquisa. G1 São Paulo, 13 de setembro de 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/09/13/populacao-negra-morreu-17-vez-a-mais-de-covid-19-do-que-populacao-branca-no-itaim-bibi-em-2021-dizesquisa.ghtml>. Acesso em: set. 2021.

GENTILE, Fabio. O fascismo como modelo: Incorporação da “Carta del Lavoro” na via brasileira para o corporativismo autoritário da década de 1930. Mediações – Rev. de Ciências Sociais, Londrina, v. 19, n. 1, 2014. Disponível em: 10.5433/2176-6665.2014v19n1p84. Acesso em: jun. 2021.

GOHN, Maria da Glória. Los Movimientos sociales brasileños de la última década. In: ALMEIDA, Paul; ULATE, Allen Cordero (editores). Movimientos Sociales em América Latina: Perspectivas, tendencias y casos. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, 2017, p. 619 – 638. Disponível em: https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/libro_detalle.php?id_libro=1257. Acesso em: out. 2021.

HAN, Byung-Chul. Sociedade do Cansaço. 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 2019.

HARARI, Yuval Noah. Homo Deus: Uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HARTMANN, Manuela Godoi de Lima. A atuação do sindicato dos bancários de Curitiba e região na defesa da saúde do trabalhador bancário, a partir dos anos 90 do século xx. 2015. 150 f. Dissertação (Mestrado em Sociedade, Direito e Cidadania) - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA, Ponta Grossa, 2015. Disponível em: <http://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/234>. Acesso em: jan. 2021.

HARVEY, David. 17 Contradições e o fim do capitalismo. São Paulo: Boitempo, 2016.

HARVEY, David. Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da Mudança Cultural. 17 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

- HARVEY, David. O Enigma do Capital e as crises do capitalismo. São Paulo: Boitempo, 2011.
- HARVEY, David. O Novo Imperialismo. 2^a
- HARVEY, David. Política anticapitalista em tempos de COVID-19. In: DAVIS, Mike, et. al. Coronavírus e a luta de classes. Brasil: Terra Sem Amos, 2020, p. 13 – 23. *Ebook*.
- HECK, Fernando Mendonça. O Espaço e o Contraespaço no circuito produtivo do capital da frigorificação de carnes no Oeste paranaense. 2017. 348 f. Tese (doutorado) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Presidente Prudente, 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/151061>. Acesso em: jan. 2021.
- HECK, Fernando Mendonça. Uma Geografia da degradação do trabalho: o adoecimento dos trabalhadores em frigoríficos. Rev. Percurso – NEMO, Maringá, v. 5, n. 1, p. 03 – 31, 2013. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Percurso/article/view/49556>. Acesso em: jun. 2021.
- HECK, Fernando Mendonça; THOMAZ JUNIOR, Antonio. A produção de territórios da degradação do trabalho: O caso dos trabalhadores em frigoríficos. In: THOMAZ JUNIOR, Antonio; PONTE, Karina Furini da; ALVES, José (orgs.). Geografia e Trabalho no Século XXI – vol. 8. Presidente Prudente: Centelha, 2016, p. 69 – 102.
- HECK, Fernando Mendonça; THOMAZ JUNIOR, Antonio. Território da degradação do trabalho: os impactos na saúde e na vida dos trabalhadores de frigoríficos de aves e suínos no Brasil. In: Seminário de saúde do trabalhador de Franca, 8., 2012, Franca. *Proceedings online...* Unesp Franca. Disponível em: http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC0000000112012000100014&lng=en&nrm=abn. Acesso em: jun. 2021.
- ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Genebra: ILO, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: nov. 2021.
- ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Ratifications of C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Genebra [online]: ILO, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810. Acesso em: nov. 2021.
- ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Employment Social Outlook. Genebra: ILO, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf. Acesso em: nov. 2021.
- IE - INSTITUTO DE ECONOMIA DA UNICAMP. Os bancários e o *home office* no contexto da pandemia – Bárbara Vallejos Vazquez. Youtube, 15 abr. 2021. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=-f-RJQ6qiQE&ab_channel=InstitutoDeEconomiadaUnicamp. Acesso em: mai. 2021.
- JACQUES, M. G. C.; AMAZARRAY, M. R. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. Boletim da Saúde, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 93 – 106, 2006. Disponível em: <http://www.boletimdasaude.rs.gov.br/conteudo/1357/trabalho-bancario-e-saude-mental-no-paradigma-da-exelencia>. Acesso em: dez. 2020.

JESUS, Ana Tereza Santos de. Perfil epidemiológico dos transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil entre 2006 e 2016. 2019. 87 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38480>. Acesso em: dez. 2020.

JINKINGS, Nise. O Mister de Fazer Dinheiro: Automação e subjetividade no trabalho bancário. São Paulo: Boitempo, 1996.

JINKINGS, Nise. Trabalho e resistência na “fonte misteriosa”: os bancários no munda da eletrônica e do dinheiro. Campinas: Editora da Unicamp; Imprensa Oficial do Estado de S. Paulo, 2002.

Konder, Leandro. Introdução ao Fascismo. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

KREIN, Jose Dari.; TEIXEIRA, Marilena. Terceirização e relações de trabalho. *In*: MACARIMBA, J.; ARAUJO, T. P.; LIMA, R. A. (orgs.). Mercado de Trabalho: Qualificação, Emprego e Políticas Sociais. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho; Núcleo de Economia Solidária da Universidade Federal de Pernambuco, 2016, p. 109 – 138. Disponível em: https://www.idt.org.br/content/arquivos/publicacoes/011_Mercado_Trabalho_Qualificacao_Emprego_Politicas_Sociais.pdf. Acesso em: dez. 2020.

KRUGMAN, Paul. What the Hell Happened to Brazil? (Wonkish) How did na up-and-coming economy suffer such a severe slump?. The New York Times, Nova Iorque, 09 nov. 2018. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2018/11/09/opinion/what-the-hell-happened-to-brazil-wonkish.html>.

LABCIDADE. Prioridade na vacinação negligencia a geografia da Covid-19 em São Paulo. LabCidade. Disponível em: <http://www.labcidade.fau.usp.br/prioridade-na-vacinacao-negligencia-a-geografia-da-covid-19-em-sao-paulo/>. Acesso em: 28 Dec. 2021.

LACERDA, Antonio Corrêa. Dinâmica e evolução da crise: discutindo alternativas. Estudos Avançados [online], v. 31, n. 89, p. 37 – 49, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.31890005>. Acesso em: nov. 2020.

LARANGEIRA, Sonia M. G. Reestruturação Produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. Educação e Sociedade [online], v. 18, n. 61, p. 110 – 138, 1997. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73301997000400006>. Acesso em: dez. 2020.

LERNER, Kátia.; CARDOSO, Janine Miranda; Clébicar, Tatiana. Covid-19 nas mídias: medo e confiança em tempos de pandemia. *In*: MATTA, G. C.; REGO, S.; SOUTO, E. P.; SEGATA, J. (orgs.). Os impactos da Covid-19 no Brasil: populações vulnerabilizadas e respostas à pandemia. Rio de Janeiro: Observatório Covid 19; Editora FIOCRUZ, 2021, p. 221 – 231. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9786557080320>. Acesso em: Jun. 2021.

LIMA, Samuel do Carmo. Território e Promoção da Saúde: Perspectivas para a atenção primária a saúde. Jundiaí: Paco, 2016.

LINHA DE CORTE. Direção: Beto Novaes. Produção: Beto Novaes; Carlos Minayo. Distribuição: VideoSaúde – Distribuída da Fiocruz. 2013.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. Na trilha da Saúde do Trabalhador: a experiência de Franca/SP. 2009. 426 f. Tese (doutorado) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Franca, 2009.

MACIEL, J.; FERRAZ, D. L.; BIONDINI, B. FRANCO, D. O setor bancário brasileiro: Centralização de capitais e alterações na composição orgânica do capital. Novos estudos CEBRAP [online], v. 40, n.

1, p. 127 – 151, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.25091/s01013300202100010006>. Acesso em: jul. 2021.

MARCELINO, Paula. Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. PEGADA, Presidente Prudente, v. 8, n. 2, p. 55 – 71, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.33026/peg.v8i2.1640>. Acesso em: jun. 2021.

MARX, Karl. O capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

MATTOS, Marcelo Bardaró. Trabalhadores e sindicatos no Brasil. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MENEGHINI, Nancy Vidal. Trabalho de plataforma na Dinamarca: O modelo de mercado de trabalho Nórdico e o direito laboral Dinamarqueses frente à economia de plataforma e à uberização. *In*: ORSINI, A. G. S.; JUNIOR, J. E. R. C.; MENEGHINI, N. B. (coord.). Trabalhadores plataformizados e o acesso à justiça pela via dos direitos: regulações e lutas em países das Américas, Europa e Ásia voltadas ao reconhecimento, distribuição e representação. Belo Horizonte: Editora Expert, 2021, p. 294 – 308. Disponível em: <https://experteditora.com.br/trabalhadores-plataformizados-e-o-acesso-a-justica-pela-via-dos-direitos/>. Acesso em: ago. 2021.

MÉSZÁROS, István. O desafio do fardo do tempo histórico: o socialismo no século XXI. São Paulo: Boitempo, 2007.

MONTANHA, Luiz Carlos Pires. Reestruturação produtiva e trabalho bancário no Brasil: crise, rupturas e fetiche no caso das demissões voluntárias no Banespa. 2006. 150 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciências, 2006. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/99272>>.

NETZ, Jacéia Aguilar; AMAZARRAY, Mayte Raya. Promoção de Saúde e Cidadania: A Experiência do Grupo de Ação Solidária com Portadores de LER/DORT. Boletim da Saúde, v. 20, n.01, p. 129 – 139, 2006. Disponível em: <http://www.boletimdasaude.rs.gov.br/conteudo/1360/promocao-de-saude-e-cidadania:-a-experiencia-do-grupo-de-acao-solidaria-com-portadores-de-ler-dort>. Acesso em: jan. 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A prevenção das doenças ocupacionais. Genebra: OIT, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714586.pdf. Acesso em: jun. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_807499/lang--pt/index.htm. Acesso em: jun. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. SOLVE: Integração da Promoção da Saúde nas Políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) – Manual do Participante. Genebra: OIT, 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_729793/lang--pt/index.htm. Acesso em: ago. 2021.

OLIVEIRA, Ana Maria Soares. Os desafios para o trabalho: representação e luta de classes. *In*: THOMAZ JUNIOR, Antonio; PONTE, Karina Furini da; ALVES, José (orgs.). Geografia e Trabalho no Século XXI – vol. 8. Presidente Prudente: Centelha, 2016, p. 161 – 190.

OLIVEIRA, Ana Maria Soares. Reordenamento territorial e produtivo do agronegócio canavieiro no Brasil e os desdobramentos para o trabalho. 597 f. Tese (doutorado) – Universidade Estadual Paulista – Faculdade de Ciências e Tecnologia, 2009.

PAPRELLI, R.; ALMEIDA, T. B.; SILVA, D. L. D.; MORGADO, L. P. Adoecimento bancário: construção de estratégias individuais e coletivas para o enfrentamento do desgaste mental relacionado ao trabalho. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, [online], v. 44, p. 1 – 8, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000015618>. Acesso em: fev. 2021.

PDET – Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/>. Acesso em: dez. 2021

PELATIERI, P.; CAMARGOS, R. C.; IBARRA, A.; MARCOLINO, A. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. *In: CAMPOS, A. G. (Org.). Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate.* Brasília: IPEA, 2018, p. 11 – 32. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8687>. Acesso em: jun, 2021.

PEREIRA E LANA, Tonyedson. Exclusão financeira e sua relação com a pobreza e desigualdade de renda no Brasil. Rio de Janeiro: BNDS, 2015.

PERPETUA, Guilherme Marini; THOMAZ JUNIOR, Antonio. Pilhagem territorial: no rastro da recente territorialização do capital arbóreo-celulósico no Brasil. *In: THOMAZ JUNIOR, Antonio; PONTE, Karina Furini da; ALVES, José (orgs.). Geografia e Trabalho no Século XXI – vol. 8.* Presidente Prudente: Centelha, 2016, p. 37 – 68.

PINTOR, Eliana A. S. Sofrimento mental em vendedores na Grande São Paulo: a destituição do ser pela organização do trabalho. *Rev. Bras. Saúde Ocup.* [online], v. 35, n. 122, p. 277 – 288, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200010>. Acesso em: fev. 2021.

PRAZERES, Taísa Junqueira; NAVARRO, Vera Lucia. Na costura do sapato, o desmanche das operárias: estudo das condições de trabalho e saúde das pespontadeiras da indústria de calçados de Franca, São Paulo, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública* [online], v. 27, n. 10, p. 1930 – 1938, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2011001000006>. Acesso em: mar. 2020.

Ratifications of ILO conventions: Ratifications by Convention. *Ilo.org*. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810>. Acesso em: 3 Jan. 2022.

RESENDE, Luísa Tavares. Estar bancário: vestir a camisa da empresa e do adoecimento. 2019, 117 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional em Saúde) – Escoa Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2019.

RIGOTTO, Raquel Maria; MACIEL, Regina Heloisa; BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará. *Rev. Bras. Saúde Ocup.* [online], v. 35, n. 122, p. 217 – 228, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200005>. Acesso em: abr. 2021.

SAGAN, Carl. O mundo assombrado pelos demônios: A ciência vista como uma vela no escuro. São Paulo: Companhia de Bolso, 2006.

SANTOS, M. A. M.; FELICIANO, C. A.; CANTARUTTI, D. C.; PEREIRA, G.; SOARES, G. C. S. O. Camponeses assentados no Pontal do Paranapanema na dinâmica da subordinação do capital

agroindustrial. PEGADA, Presidente Prudente, v. 20, n. 1, p. 81 – 105, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.33026/peg.v20i1.6204>. Acesso em: jun. 2021.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi. Patologia da Solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho. Dissertação (Mestrado) Universidade de Brasília – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação – FACE. Brasília – DF. 2009. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/4266>. Acesso em: mar. 2021.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Mulheres no Trabalho Bancário. São Paulo: EDUSP, 1998.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. Educação e Sociedade [online], v. 20, n. 67, p. 183 – 209, 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73301999000200007>. Acesso em: jan. 2021.

SILVA, Angelina Ferreira; LIMA, Samuel do Carmo; LIMA, Filipe Antunes. Análise multinível e diagnóstico de situação de Saúde para avaliação de risco e vulnerabilidade social. Hygeia – Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde, [S. l.], v. 14, n. 28, p. 114–120, 2018. Disponível: <https://doi.org/10.14393/Hygeia142809>. Acesso em: jul. 2021.

SIMON, C. R.; GUIMARÃES, R. B. Geografia, trabalho e saúde: o sentido da vida na fala de sujeitos com Esclerose Lateral Amiotrófica. PEGADA, Presidente Prudente, v. 17, n. 2, p. 74 – 89, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.33026/peg.v17i2.4512>. Acesso em: jun. 2020.

SIMON, Carolina Russo. A promoção da saúde, feminismo e contraespaço: mulheres e suas lutas para se manterem vivas. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências e Tecnologia. Presidente Prudente. 2020. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/193184>>. Acesso em jan. 2021.

SOARES, José Luis. O que terá acontecido ao sindicalismo bancário no Brasil (2003 – 2014)?. Sociologia & Antropologia [online], v. 6, n. 2, p. 497 – 524, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2238-38752016v628>. Acesso em: jul. 2021.

SOUZA, Jesse. A Elite do Atraso: da escravidão à Lava Jato. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

SOUZA, Jesse. A guerra contra o Brasil. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2020.

SP BANCÁRIOS. Doenças ligadas ao trabalho atingem cada vez mais bancários. Momento Bancário, 29 de setembro de 2017. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/09/2017/doencas-ligadas-ao-trabalho-atingem-cada-vez-mais-bancarios>. Acesso em: mar. 2021.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. Geografia do Trabalho por inteiro. Pegada, v. 19, n. 2, p. 6 – 56, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.33026/peg.v19i2.6000>. Acesso em: jun. 2021.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. Geografia e trabalho no século XXI: os limites para a compreensão da classe trabalhadora no Brasil. OKARA: Geografia em debate, v.1, n. 2, p.1-128, 2007.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. Novos territórios da degradação sistêmica do trabalho (em tempos de desproteção total e inclusão marginal institucionalizada). Terra Livre, São Paulo, v. 1, n. 52, p. 197 – 240, 2019.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. O mundo do trabalho e as transformações territoriais: Os limites da ‘leitura’ geográfica. PEGADA, Presidente Prudente, v. 12, n. 1, p. 104 – 122, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.33026/peg.v12i1.917>. Acesso em: mar. 2021.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. O pior está porvívus: em defesa da classe trabalhadora para além da pandemia da COVID-19. OTIM – Observatório do Trabalho István Mészáros [online], 19 de maio de

2020, disponível em: <http://otim.fct.unesp.br/o-pior-esta-porvirus-em-defesa-da-classe-trabalhadora-para-alem-da-pandemia-da-covid-19/>. Acesso em: dez. 2021.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. Os desafios rumo a um projeto para o Brasil! (Intemperismo do Trabalho e as disputas territoriais contemporâneas. Revista da ANPEGE). São Paulo, Revista da Anpege, v. 7, n. 1, p. 307 – 329, 2011.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. Por uma Geografia do Trabalho. PEGADA, Presidente Prudente, v. 3, n. especial, p. 1 – 24, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.33026/peg.v3i0>. Acesso em: mai. 2021.

THOMAZ JUNIOR, Antonio; PONTES, Beatriz. A (des)ordem societária e territorial do trabalho (os limites para a unificação orgânica). PEGADA, Presidente Prudente, v. 13, n. 1, p. 22 – 36, 2012.

VAZQUEZ, B. V.; CAVARZAN; G. M. KREIN, J. D. A quinta onda tecnológica e os trabalhadores: novas estratégias e desafios para o sindicalismo no setor bancário brasileiro. Revista Ciências do Trabalho, n. 8, p. 61 – 79, 2017.

VAZQUEZ, B. V.; UEHARA, C.; CAVARZAN, G. M.; RODRIGUES, V. M. Os bancários e o *home office* no contexto da pandemia. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (org.). A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia. Brasília: Positiva, 2020, p. 229 – 260. Disponível em: <https://www.economia.unicamp.br/outros-livros/a-devastacao-do-trabalho-a-classe-do-labor-na-crise-da-pandemia>. Acesso em: jun. 2021.

VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. Correspondentes bancários e terceirização: o subterrâneo das relações de trabalho no setor financeiro no Brasil. 2018. 1 recurso online (236 p.). Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/331802>>. Acesso em: 3 set. 2018.

VAZQUEZ, Bárbara Vallejos; BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. As segundas intenções da reforma trabalhista brasileira – uma análise das extinções contratuais em “comum acordo”. Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4, n. 2, p. 250 – 270, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.21875/tjc.v4i2>. Acesso em: jun. 2021.

VIANA, M. S.; ANDRADE, A.; BACK, A. R.; VASCONCELLOS, D. I. C. Nível de atividade física, estresse e saúde em bancários. Motricidade, v. 6, n. 1, p. 19 – 32, 2010.

VIEIRA; T. F.; JUNCAL, G. S. M.; MELLO E SILVA, L. G. Globalização contra-hegemônica e novos repertórios de ação sindical no Brasil: redes no ramo bancário. PRACS, Macapá, v. 13, n. 3, p. 169 – 190, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unifap.br/index.php/pracs/article/view/6475>. Acesso em: jun. 2021.

WHO – WORLD HEALTH ORGANIZATION; ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000 – 2016: global monitoring report. Genebra: WHO e ILO, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240034945>. Acesso em: nov. 2021.

ŽIŽEK, Slavoj. Um golpe como “Kill Bill” no capitalismo. In: DAVIS, Mike, et. al. Coronavírus e a luta de classes. Brasil: Terra Sem Amos, 2020, p. 13 – 23. *Ebook*.

Relação de agências e postos bancários (transferência de arquivos). Banco Central do Brasil. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/fis/info/agencias.asp?frame=1>>. Acesso em: 28 Dec. 2021.

Número de greves ano a ano | Atlas Histórico do Brasil - FGV. Atlas.fgv.br. Disponível em: <<https://atlas.fgv.br/marcos/governo-joao-goulart-1961-1964/mapas/numero-de-greves-ano-ano>>. Acesso em: 28 Dec. 2021.

11. ANEXOS

a. Roteiro semiestruturado para entrevista com os trabalhadores e trabalhadoras

DATA: ____ / ____ / ____

IDADE: ____

SEXO: _____

NÍVEL DE ESCOLARIDADE: _____

É SINDICALIZADO(A): SIM () NÃO ()

1. Formação escolar e profissional.
2. Motivos que o(a) levou a procurar aderir a carreira bancária
3. Como foi seu ingresso no Banco
4. Mudanças que foram acontecendo nos bancos desde quando entrou
5. Mudanças que impactaram a realização do trabalho
6. O que pensa sobre as condições de trabalho
7. Descrição de seu relacionamento com os colegas desde que entrou
 - a. Em algum momento houve conflitos?
8. Relação com seus superiores
 - a. Em algum momento houve conflitos?
9. Sentiu-se vítima de algum tipo de Assédio Moral e/ou Sexual?
 - a. Você já se sentiu discriminado (a) pelo seu gênero?
10. Como você se sente em relação as metas a serem cumpridas e seus prazos?
 - a. Em decorrência disso, já teve alguma situação em que se sentiu forçado a fazer algo que considerasse errado ou antiético?
11. Como você se sente no dia a dia do seu trabalho em relação a esses fatores?
12. Você sente medo de ser abandonada pela empresa? Ou medo de ser demitido(a)?
13. Como foi seu primeiro contato com o sindicato?
14. Por que decidiu (ou não) se sindicalizar?
15. Hoje, de que forma você a sua participação com o Sindicato?
16. Já se sentiu perseguido no ambiente de trabalho por fazer parte do Sindicato?
17. Quais serviços do Sindicato você já utilizou?
18. Visão da atuação sindical quando se sindicalizou e hoje

b. Roteiro semiestruturado para entrevista com o Presidente Do Sindicato Dos Bancários e Financieiros De Presidente Prudente e Região

1. Formação e ingresso no banco e no sindicato.
2. Atividades que o sindicato está desenvolvendo para aumentar a representatividade e taxas de sindicalização.
3. Estratégias sindicais para atrair os bancários.
4. Relação entre o Sindicato dos Bancários e os funcionários terceirizados.
5. Importância das “portas de entrada” do Sindicato.
6. Como a pauta da Saúde do Trabalhador é posta pelo Sindicato?
 - a. As doenças que acometiam os bancários mudaram?
 - b. As estratégias para enfrentá-las também mudou?
7. Como a saúde é promovida no ambiente de trabalho? E no sindicato?
8. Como o sindicato vê o impacto na base dessas políticas de saúde?
9. Você percebeu alguma mudança no perfil profissional do bancário que é sindicalizado?
10. Quais são as atividades que você julga, do ponto de vista da sua concepção do que é sindicato, que não deveria ser feito por um sindicato, mas o sindicato faz por ser uma exigência da categoria?
11. Existem pautas que o sindicato enfrenta maior dificuldade para introduzir junto à categoria? Quais são e por quê?
12. Como o sindicato decide suas pautas? E quais temas tem mais ou menos impactos na base?
13. Em sua opinião, o sindicato tem adotado estratégias no sentido de se aproximar da sociedade. Quais?
14. Você acha que essas ações ajudam a legitimar o sindicato junto à sociedade?
15. Quais são os próximos desafios para a entidade sindical bancária? E os movimentos sindicais brasileiros?

c. Questionário aplicado online via google forms.

Responda com base nas suas experiências as seguintes questões a seguir com um (X):	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo, porém com muitas ressalvas	Concor do parcialmente	Concor do Totalmente
Eu acho que as condições para a realização do meu trabalho são ideais.					
Eu me sinto estressado(a) no dia a dia de trabalho.					
Eu sinto que o estresse do meu trabalho, me atrapalha nas outras atividades do dia a dia.					
Eu já fui assediado(a) moralmente no meu trabalho.					
Eu já fui assediado(a) sexualmente no meu trabalho.					
Eu já fui constrangido(a) pelos meus colegas, acusado(a) de fazer “corpo mole”.					
Eu sinto que estou sendo abandonado(a) pela empresa/com medo de ser despedido(a)					
Eu já senti que estava adoecendo por causa do meu trabalho.					
Eu já sofri de de LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/ Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho).					
Eu sofri/sofro de algum distúrbio psíquico (como insônia, alto nível de estresse etc.).					
Eu sofri/sofro de Depressão.					
Eu já pensei seriamente em suicídio.					

d. Entrevista com Presidente do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região - Edimilson Trevisan.

P – (Pesquisador)

E – (Entrevistado)

P – Você poderia se apresentar, seu nome, função no sindicato?

E – Bom, Edimilson Trevisan, Presidente do Sindicato dos Bancários, eu sou funcionário do Bradesco, desde 1983. Né, eu entrei no Bradesco, logo depois me chamaram para mim vir para o Sindicato, para fazer parte da diretoria do Sindicato dos Bancários, e nós tomamos a posse, aqui em Presidente Prudente em 1989. Desde então, a gente se reveza na presidência do sindicato né... e estou como presidente neste momento.

P – Como foi o processo de se tornar bancário? Sua formação?

E – Minha formação... eu comecei a trabalhar num escritório de contabilidade, e conheci alguns amigos no banco e acabei né... tendo a chance de uma entrevista... como também já sabia bastante sobre Fundo de Garantia, que eu trabalhava num escritório de Contabilidade, no departamento pessoal do escritório... E isso a gente sabia bastante de Direito. E acho q isso foi uma ação pra mim, até para entrar no Sindicato. Então foi assim, que eu me tornei bancário né... E depois veio a vida sindical.

P – Você pode contar um pouco mais da sua entrada no Sindicato?

E – Sim, eu fui chamado por que na época... tinha uma chapa opositora, eu fui chamado pela chapa opositora... nós fizemos essa chapa, que nós íamos fazer é... a eleição... né... Mas a chapa que tava naquele tempo, ela não conseguiu formar a chapa dela, e ela veio e falou pra nós, se tinha jeito de fazer alguma composição... Então, a gente fez a composição da chapa... foi realmente chapa única, por que não tinha outra... E daí pra lá, a gente fez um trabalho que a gente considera bom, por que até hoje a gente tá... Em cada 3 em 3 anos, existe a eleição, nós saímos... as urnas são itinerantes... a gente sai dentro dos bancos, pegando voto do bancário né... Demos toda oportunidade, entregamos jornal semanalmente, a gente faz o edital de convocação nesse jornalzinho. No jornal da cidade também, nos jornais mais lidos da cidade, a gente faz a convocação... Com tempo hábil, se o cara quiser fazer uma oposição, ele pode fazer, não tem problema, ele pode fazer uma chapa. Mas a gente acha que tamo trabalhando bem né... e, acaba não tendo né... as pessoas acabam falando “não, ficam vocês mesmos”, e a gente tá tocando até hoje.

P – A adesão dos bancários, nas eleições, é representativa?

E – Sim, é representativa. Por que hoje, na última eleição, nós tivemos 1050 bancários com direito a voto. Desses 1050, em torno de 800 a 880 acabaram votando. E nós tivemos desses votos, tivemos 98% dos votos. Uns 2% aí foi em branco e nulo né...

P – é... Os terceirizados tem acesso a essas eleições?

E – Não, na verdade quem tem... só tem direito a filiação no sindicato... infelizmente, nossa legislação ainda faz isso... só quem tem, só quem é bancário mesmo... trabalha no banco com carteira assinada. Os outros funcionários, os terceirizados, eles não podem. Então essa é a relação nossa. Mas isso graças nossa legislação, que a gente acha que é falha sim. Porque todo mundo que está dentro dos bancos, para nós é bancário. A mulher da cozinha, o pessoal da limpeza, o pessoal da segurança, para nós seria bancário, tranquilamente. Mas a legislação não permite.

P – Você tem ideia de quantos bancários existem em Presidente Prudente?

E – Em Presidente Prudente e região, que a gente engloba 18 municípios né... Presidente Prudente e mais 17... Englobada essas 17, nós temos aí em torno de 1100... 1100 mais ou menos... bancários em nossa base... Agora filiados, nós devemos ter 980.

P – Quais atividades o sindicato tem desenvolvido para aumentar essa representatividade? Como se dá o contato com a base?

E – Olha, principalmente o contato com a base, a gente faz semanalmente. Nós temos aqui 12 diretores liberados, é... nós, semanalmente a gente faz um jornal e entrega pessoalmente no bancário. É estranho, por que o bancário, a gente fala pra ele... “você não quer receber notícias pelo Whatsapp, pelo e-mail, é mais fácil hoje... é mais fácil hoje, você olhar nosso site, por que tem notícias mais frescas e tal... Mas é incrível, o bancário, ele quer ver a gente lá dentro. Dentro da unidade. Então, o que a gente faz, a gente faz um jornalzinho e entrega pessoalmente com ele. Até para ter esse contato mesmo, essa é a nossa intenção, é ter o contato pessoal.

P – Quais são as “portas de entrada” do sindicato para chamar os novos bancários?

E – Assim, a gente tem vários... como a gente está dentro do banco todas as semanas... então, você acaba fazendo contato com esse bancário que não é sindicalizado, e acaba oferecendo pra ele. Ele pode demorar um ou dois anos né... porque muitas vezes ele fala “não sei esse negócio de sindicato, to fora e tal” ..., mas aí ele vai vendo que a gente realmente representa ele. E aí ele vem... aí ele mesmo pede a ficha de sindicalização e fala “traz aí a ficha de sindicalização que eu quero ser sindicalizado”.

Tem até uma história que, esses tempos atrás, saiu uma medida provisória desse governo. Pra nós é um governo maluco, um governo que totalmente não representa o trabalhador... que representa o patrão... e ele colocou uma medida provisória dizendo que não ia mais descontar na folha de pagamento a mensalidade do sindicato, que depois é repassada pra nós né... imediatamente nós fomos para os bancos, falamos com os bancários assim “o que ele quer com isso é acabar com o Sindicato mesmo

né”... matando a finanças acaba com o sindicato, por que o sindicato tem que sobreviver, ele tem toda uma estrutura e tem que sobreviver. Imediatamente os bancários falaram... “se ele não quer fazer isso na minha folha de pagamento, vocês fazem o seguinte, debita direto na minha conta” e deu uma autorização pra nós debitarmos na conta... Isso aconteceu no Banco do Brasil e na Caixa Econômica Federal.

Depois foi pro congresso e acabou essa medida provisória, ela não foi vista pelo congresso... então foi votada pelo congresso... então acabou, ela se extinguiu em 6 meses..., mas a intenção, a gente acha que é essa mesmo..., eles querem acabar com a organização dos trabalhadores.

P – Além dos serviços, o sindicato tem uma postura mais de embate?

E – Sim, olha a verdade é a seguinte... o que a gente fala pro filiado nosso... que ele entrega a ficha de sindicalização... que aquele papel, aquela mensalidade, não é só pra diversão, que tem o nosso clube e tal... A gente o conscientiza de que esse dinheiro que ele está nos dando é somente e exclusivamente para Luta. O clube é assim, sobrou dinheiro, a gente faz no passado, mas hoje existem sócios-usuários... tem um primo do bancário, que quer ser sócio, é só se apresentar aqui e tal, pagar a mensalidade... então, o que a gente faz é não tirar esse dinheiro... A gente joga na Luta... a gente fala pro bancário o seguinte, Sindicato existe pra Lutar... tem clube, tem isso tem aquilo... tem se dá, se não dá e precisar vender o clube, nós temos ciência que nós vamos vender aquilo lá e ficar sem nada, mas vamos lutar... por que a gente não pode falhar com a luta...

P – Como a saúde do trabalhador é proposta no Sindicato?

E – Olha, nós temos grandes problemas aqui, com a saúde do trabalhador... é LER e problemas psicológicos... Por que o banco pressiona tanto né... que a gente tem, no nosso acordo coletivo... ele fala da saúde do trabalhador... ele fala, a gente conversa com o banco sempre, mas essa pressão é muito forte dentro dos bancos... e tem bancário que acaba se afastando por problemas psicológicos, síndrome do pânico, depressão, tem vários. Então a gente fala pro banco “isso não pode, isso daí não deve acontecer” ... e a gente luta, em todas as campanhas, para colocar alguma cláusula dentro do acordo coletivo, para que cesse esse assédio moral dentro banco... existe um assédio moral é aquele cara que fica “olha, se você não produzir nada hoje, você vai ser mandado embora, cuidado em”... Então, muitos pra dormir tem que tomar “tarja-preta”... isso é um absurdo... a gente fala isso pro banqueiro, que eles tem responsabilidade nisso. E de vez em quando, a gente ta fazendo algum protesto... quando isso pega muito dentro do banco, a gente vai nas agências, paralisa as agências, denúncia né... porque é o nosso papel.

P – Desde quando você se tornou bancário, você percebeu alguma mudança nas doenças que acometiam os bancários?

E – Sim... foram mudando por causa dessa pressão mesmo. Antes era mais a LER né, Lesão por Esforço Repetitivo, você digitava muito, e o banco falava “tem que produzir mais... e mais... e mais... tem que ter X toques por minuto e tal” e aí você começava a se esforçar demais e por isso que tinha lesão... Agora mudou um pouquinho... Ainda existe a LER, mas menos né... por que a gente apertou o banco na ergonomia, cadeiras corretas, encosto para os pés, para você ficar correto, no computador, aquelas almofadas que você coloca para não forçar muito os tendões, então deu uma diminuída boa... Agora nosso grande problema é o psicológico... que é a tal da venda.

P – Sobre isso, quando a gente pensa assim, no senso comum, o trabalhador bancário, se pensa num trabalhador especializado e tal, mas em conversas com os trabalhadores, muitos falaram o seguinte, ah, mas teve um que disse algo interessante sobre isso, que hoje eles não são mais bancários na prática, e sim vendedores. O que você e o sindicato pensam sobre isso? Você acha que o perfil do trabalho bancário mudou?

E - Olha, especializado, o cara tem que ter o estudo, alguma coisa, até por que os bancos hoje, ninguém mais entra nos bancos, sem ter alguma faculdade. Mas assim, mais ou menos no ramo, Administração, Economia e tal... O banco exige isso, CPA20, CPA10, que não são provas fáceis, pras pessoas serem gerentes nos bancos... Mas é verdade sim, o banco virou um comércio de “vende, vende, vende, você tem que vender” por que aquele serviço mais burocrático, ser bom na matemática financeira e tudo mais, hoje, na verdade quem faz é o computador, o bancário hoje, chega lá... sua vida de trabalho tá na inteligência artificial, tá no computador... né... você chega lá e aparece na tela “é um cliente bom” ou “não, não é um cliente bom”, se você tem ou não dívida na praça, por que o computador tem informação total e faz tudo assim né... ficou uma coisa é... você não precisa mais saber, perceber, se o cara é bom e tal... você já não pode fazer muito mais do que tá lá na tela do computador... ah, o que você pode fazer pro cliente? Você pode querer ajudar ele, mas o banco e computador não deixa, ele trava, “você não pode fazer isso aqui, o que você pode fazer é isso”.

P – Quais políticas o Sindicato faz para promover a saúde do trabalhador?

E – Bom, nós fazemos congressos, reuniões com os bancos... você vai ver que nosso acordo coletivo tem mesas temáticas, não só disso, mas de outras coisas como... igualdade de gênero, de raça... Então, a gente conversa isso com o banco, até na questão de raça a gente apertou o banco, então começou a ter mais... por que antes você não via negros nos bancos, então a gente começou a apertar os bancos... Fizemos uma pesquisa, e essa pesquisa deu que tinha muito poucos negros no banco, sendo que o Brasil é negro né... tem muito mais negros que brancos... então a gente precisa estar fazendo, essa briga constante com o banco... a gente coloca essas discussões, hoje muito sobre a questão da Mulher né... essas coisas que o banco sempre discriminou e a gente percebeu isso e estamos lutando para que seja tudo igual, sempre na luta.

P – Essas políticas, essas atividades, você acha que elas geram um impacto real na saúde do trabalhador?

E – Sim, porque já tivemos vários embates destes na frente de banco, falando sobre isso. E os bancos, na verdade, colocaram essas mesas temáticas, e vem colocando é... não no ritmo que a gente queria, mas a gente vem conquistando algumas coisas nesse sentido né... até conscientizando o próprio banqueiro. Porque antes ele olhava e falava “Isso é história” e nós provando que não era, que era verdade o que a gente estava falando... Então... É claro... num ritmo bem menor do que a gente gostaria.

P – Quando o trabalhador chega aqui, no sindicato, com algum problema de saúde, buscando ajuda né, quais são os passos que ele vai ter que passar até conseguir?

E – Aqui, primeiro é assim... Como a gente sai nos bancos, a gente percebe antes, e começa a conversar com o cara... “olha, você ta com algum problema e tal? Vai lá no Sindicato” ... Assim que ele vem no sindicato e pede ajuda pra nós, e não é ajuda fácil, por que a gente tem que ser um pouco psicólogo também... pessoas de 40 anos chorando falando “olha, não aguento mais, não consigo mais trabalhar, não consigo mais sair de casa”. A gente costuma a falar pra ele que ele tem direitos, juridicamente você tem direitos, vamo te defender o máximo. Como ta a pressão lá dentro? Tem mais amigos que não estão aguentando? Por que se for mais gente, a gente pega e vai pro banco, a gente fecha a agência até o banco falar “calma, puxa a rédea”... por que tem alguns gerentes mais afoitos, que tenta ser mais realista que a matriz do banco... e a matriz, quando tem protesto essas coisas, ela costuma ligar pra nós para fazer algum tipo de negociação... E aí, a gente coloca isso, daí a matriz começa a pressionar o gerente para ele parar com esse Assédio na cabeça das pessoas... Mas a verdade é que esse Assédio, vem de lá, vem da Matriz, tipo uma escada de Assédio... A gente pensa que não deve haver assédio né... Se a pressão é muito grande, ela vira isso mesmo, uma fábrica de fazer loucos. Então, o que a gente quer é... o que a gente faz com o bancário é isso... a gente procura ele e tenta levar a um psiquiatra, pra ele se tratar... por que a gente convence ele e fala “não vale a pena”, você perde a saúde por causa disso, você perde a família por causa disso, e no fim perde justamente o emprego também por causa disso.

P – Esse processo de levar a ajuda ao bancário, tipo psiquiátrica, você pode falar um pouco mais disso?

E – Todo bancário de Presidente Prudente, como todos os bancários... ele tem plano de saúde... todos os bancários têm plano de saúde, e plano dental... o banco paga, não por ser bonzinho, mas é conquista nossa, do sindicato... se o bancário tem uma PLR hoje, participação nos lucros e resultados, isso da pra ele até 3 salários a mais no ano pra ele... se ele tem isso, graças a luta nossa... se ele tem um ticket de 1500 reais, também graças a nós... Assim né... graças a nossa luta... não a diretoria do sindicato, mas a luta de toda a categoria bancária que foi lutando.

P – Existe alguma atividade, que assim, o sindicato faz mas não é vista como função de uma instituição sindical?

E – Não, acho que não, porque eu acho que tudo é válido. Se a categoria fala pra nós, como ela falou no passado “nós temos que ter um clube”, então nós fizemos um clube sim. Então hoje a gente percebe isso, você ta no esporte, você ta conscientizando a pessoa do que é ser bancário, como é o sindicato... tem muitas vezes que você ta no lazer, e começa a conversar com o companheiro do que ta acontecendo, até do que ta acontecendo dentro dos bancos... e isso é interessante para nós... então, é... é uma maneira, também, da gente conscientizar as pessoas. De ter aproximação com a base.

P – Quais são as pautas que o sindicato possui maiores dificuldades de enfrentar?

E – Na verdade, é o seguinte, a gente tem várias pautas é... mas, a maior dificuldade nossa... são negociações mesmo, hoje em dia... a negociação em Setembro... essas pautas de saúde e tal, acabam ficando em segundo plano, e a gente fala pro bancário “não isso deve ser em primeiro plano”, mas a gente coloca em assembleia, e a pessoa só fala “quando a gente ganha de aumento”, então acaba ficando pautas econômicas, só de aumento salarial, se a gente vai ganhar ou não da inflação... Essas pautas ficam muito na frente das outras pautas... e as pautas nossas são... A gente chega a pedir 150 a 200 cláusulas, mas infelizmente é... banqueiro corta muito disso, não corta pouco não, corta muito. E não é fácil você discutir com a categoria, a gente sabe que é problema da categoria né, mas não é fácil, o cara falou... tem problema no setor tesouraria, nós temos problemas nesse setor, e a gente coloca isso na pauta, mas não sai por que, por que acaba ficando só na parte da categoria tesoureira... Então no geral, como a gente faz acordo, no nível nacional... não no nível regional... no nível nacional, nós temos uma Convenção Coletiva de Trabalho... Essa convenção pega todos os bancários do país todo. Todos os bancários do país recebem o ticket com o mesmo valor... o salário de ingresso é o mesmo valor... então é desse jeito... o que eu ganho aqui, o cara do Piauí ganha, o cara de São Paulo ganha.

P – Como o sindicato decide suas pautas?

E – Primeiro começa assim, nós começamos no mês de maio... em maio, a gente começa... nós começamos com um encontro regional, que é Bauru, Assis e Prudente, que são da mesma linha, são da CUT. Então a gente faz o encontro regional, faz as pautas nossas, aqui da região, tira as cláusulas que a gente quer, e manda para o Estadual... daí depois tem o encontro Estadual, isso tudo por delegados... nesse encontro Estadual, a gente tira a pauta do Estado de São Paulo, e dessas pautas a gente leva pro nacional. A gente já fez em Curitiba, no Rio, mas geralmente acaba ficando em São Paulo o encontro, por que é mais fácil, avião, carro né... A gente vai de carro, 560 km daqui até lá, daí a gente vai de carro. E a gente se encontra lá e faz essa pauta nacional, encontra os banqueiros geralmente, no final de julho, e começa a negociar, Julho e Agosto negociando... Se até o final de Agosto não tem acordo, a gente acaba em greve. Isso depende das negociações, se eles endurecem muito, se não endurecem.

Do último acordo nosso, não teve greve, mas eles fizeram um acordo por dois anos, em que nós ganhamos da inflação... Esse último ano, em setembro, nós conseguimos a Inflação e mais 1%. Acho que nenhuma outra categoria conseguiu isso em 2019.

P – O sindicato tem adotado estratégias para se aproximar da sociedade?

E – Sim, olha, a gente, todas as vezes que tem eleições municipais... tem condições da gente participar de conselhos, a gente participa. Porque a gente se reúne na CUT, e a gente entra no conselho tal... No conselho tutelar, quando tem eleição, a gente procura apoiar uma pessoa que é, que pensa igual a nós, que fala com o trabalhador, que vai pra luta. Para se inserir nisso, já tivemos o vice prefeito aqui Presidente Prudente, já tivemos o Café, que era vereador de Presidente Prudente, que infelizmente faleceu. Mas a gente procura sim... se inserir na sociedade dessa forma... temos um diretor nosso, que é o Francisco, que é de Alvarez Machado. Ele é vereador em Alvarez Machado. Então, a gente procura estar na sociedade sim. Algumas vezes a gente pega o “*Cidade-Escola*”, a gente libera, muitas vezes, para fazer e para usar nosso clube. A gente cede aquilo lá, porque a gente acha que a sociedade é importantíssima pra nós. A sociedade nos faz bancário, e o bancário deve sim a sociedade.

P – Quais são os próximos desafios pra entidade sindical bancária? E também pro movimento sindical brasileiro?

E – Olha meu amigo, primeiro, existe é... um projeto que já ta na comissão de justiça, que as centrais sindicais deram sua opinião... Por que o Rodrigo Maia falou “se vocês quiserem vir, venham, se não, vamos fazer a reforma do jeito que a gente acha que tem que ser”, então as Centrais deram algumas opiniões, mas já estão derrubando as opiniões das Centrais dentro da comissão de Justiça. Né... nós sempre fomos defensores do Movimento Livre... O movimento Sindical deve ser Livre... Sem amarras do Estado... sem amarras do Poder Executivo, do Poder Público... Quem tem que decidir a vida do trabalhador é o trabalhador... Se ele quer sindicato, ou se não quer, o que ele quer e o que ele não quer... Nós aqui, muitas vezes escutamos “Não, mais agora que acabou o imposto sindical, vocês vão acabar” ... Bom, o Sindicato dos Bancários não vai acabar por isso... o que eu to te falando é que noventa e poucos porcentos dos bancários são sindicalizados e pagam sua mensalidade... Nós achamos que tem que ser liberdade sindical sim, nós temos que ter liberdade sindical... Nós não podemos ficar na amarra... Agora, tem sindicatos que sim, vão acabar porque só viviam disso mesmo. Agora isso não é o nosso lema. O nosso lema, a gente acha que... se passar alguma coisa aí. a gente pode até aumentar a categoria, por exemplo, se pudermos fazer a filiação da faxineira, se pudermos fazer a filiação dos guardas, dos vigilantes dos bancos, se pudermos fazer filiação de outros trabalhadores que evidentemente nossa categoria vai aumentar... Nós não temos medo de Liberdade Sindical, nós queremos essa liberdade.... Isso é uma resolução da CUT, e não é de hoje não, é desde quando ela nasceu... é...

P – Em 1983 né...

E – Isso, em 83... A CUT nasceu com esse objetivo, tirar as nossas amarras. Então né... Talvez venha uma reforma... agora, nós temos que ter cuidado... por que com um congresso desses, nós não confiamos... é um governo que não pensa no trabalhador, a respeito disso é só ver a Reforma da Previdência, a Reforma trabalhista... O que o patrão mandou na Reforma Trabalhista eles fizeram. Quem redigiu a Reforma Trabalhista foram os patrões... e nós não queremos isso. Queremos uma discussão séria disso tudo, e a gente acha o seguinte, o trabalhador também, desde quando existiu a revolução industrial, o trabalhador não deixou de se organizar... O trabalhador acha alguma forma de ele se organizar e lutar... Se não é através dos Sindicatos... tipo “ah, consegui acabar com o Sindicato” ... o trabalhador vai se reunir pra fazer a luta... Eu acredito piamente que ninguém aguenta... ninguém aguenta ser massacrado... seja no serviço, na política, o tempo todo... pode ser massacrado por um tempo, mas isso uma hora tem volta.

e. Entrevista 1 – Marcos, 48 Anos

P – (Pesquisador)

E – (Entrevistado)

P – Como foi o ingresso no Banco que você trabalha hoje?

E – Foi através de Concurso.

P – Você pode me contar um pouco sobre sua história profissional?

E – Sim, vamos lá. Bom, eu estou a 21 anos nesse mesmo banco. Antes disso, comecei a trabalhar como tradutor, depois fui... trabalhei com editoração eletrônica e computação gráfica, depois eu passei a ser vendedor, depois voltei a trabalhar com computação gráfica também, depois, tipo, 21 anos atrás, eu entrei nesse banco que eu estou até hoje. Essa é a história resumida.

P – Você pode descrever sobre como é sua rotina no banco atualmente? E como é seu relacionamento com seus superiores e seus colegas de trabalho?

E – A minha rotina é... trabalho em agência, atendimento em empresas, pequena e micro empresas, e meu atendimento é mais na própria empresa, então, meio que passo na agência, mas pra fazer poucos serviços mais burocráticos ali, a maior parte do dia passo em visita as empresas. Minha rotina é mais ou menos essa, é chegar... marcar o ponto lá na agência, fazer o trabalho que tem que fazer e sair pra rua pra visitar os cliente... é, oferecer serviços lá do banco... relacionamento, com colegas é muito bom, eu to nessa agência vai fazer 3 anos, praticamente as mesmas pessoas desde que começou e... somos lá em, um total de, quase 30 pessoas. Relacionamento com superior... hoje ta tranquilo. Mas é... sempre muito difícil, muito difícil, você não ter... um superior, normalmente não tem o preparo para lidar com pessoas, acho que não é só no banco... é no trabalho geral, pelo que a gente ouve falar aí.

P – Do momento em que você entrou houve redução no número de funcionários da agência?

E – Brutal. Brutal. Muito Grande. De 21 anos pra cá, muito grande, pra você ter uma ideia, a agência que eu entrei, eles existem até hoje, ali na Avenida X, no centro de São Paulo, quando eu entrei tinha 26 funcionários na agência, hoje tem 4... e a maioria delas, na mesma situação, mudou muito a configuração das agências, a parte de tecnologia, os próprios cargos que foram sendo modificados nesse período foram voltados para trabalhar com a quantidade menor de funcionários.

P – Desde sua admissão no banco, quais foram mudanças você sentiu em relação a forma de realizar o trabalho... você já comentou sobre a tecnologia... que tipo de mudança você viu acontecendo?

E – Ah, é tipo isso... antigamente... você tinha... isso em 98, quando eu entrei, os terminal de autoatendimento, que as pessoas usavam basicamente para sacar dinheiro, o resto era tudo feito na

caixa. A internet, quase nada. Eu lembro de ter lido uma... estatística na época ali... você tinha... acho que era de 15 a 20% das transações feitas em autoatendimento, aí entrava o pouco que tinha de internet na época, hoje tem 97% das transações feitas no meio eletrônico, hoje mais celular que qualquer outra coisa. Aquilo que eu falei, tudo vem sendo trabalhado de uma forma, que você trabalha com menos funcionário, menos custo de mão de obra. A tendência daqui pra frente a tendência ainda é de queda no número de funcionários.

P – Como você percebe a pressão que é dada pelos seus colegas e superiores? Você tem o apoio dos chefes, seus superiores, ou da instituição?

E – Isso é especificamente para mim, certo? Para o meu caso, da minha pessoa?... hoje, tenho o apoio sim, mas é... totalmente... imprevisível... arbitrário... tanto é, que eu já fui, com essa mesma pessoa que é meu superior hoje, já tive momentos de ser... de ter brigas inclusive por quase que uma perseguição... hoje não, a coisa reverteu... só que tem outras pessoas lá dentro que você vê que tem um tratamento... diferente... diferente ruim... tem uma coisa que é pessoal. Até pelo o que eu tinha falado antes, eles não têm preparo. Você tem uma visão, os gestores entre aspas aí, tem uma visão muito antiga de como gerir uma equipe.

P – Sobre essa perseguição, você pode contar mais. E você já se sentiu vítima de um assédio sexual ou moral?

E – Moral. Já, já tive... teve uma época que foi pesado mesmo, foi difícil... não só eu, mas uma equipe né, de pessoa jurídica na época... uma gerente, que ela perseguiu realmente, chegou a tirar... aliás, a minha assistente chegou a sair, ficou doente, e... ela perseguiu também... e, tive esse tipo de problema sim.. mas também a coisa, não tem como explicar muito bem o porquê... o que deu a entender, até depois ficou mais claro isso, por que ela chegou a ser demitida por fraude... ela cometeu fraudes no banco... e aparentemente, depois de saber dessa demissão dela, pareceu que ela queria, perseguiu, justamente para colocar alguém lá dentro, no lugar da gente, que fosse parceiro das fraudes dela, aparentemente era por isso que ela perseguiu as pessoas que tratavam diretamente por ela. Mas foi, minha... minha sala diretamente, ameaçar tirar o cargo, diariamente.

P – Então, você tem receio de ser demitido, ou tipo, abandonado pela empresa?

E – Sim, tenho...

P – Você sente esse medo diariamente?

E – Ah, depende. Hoje, hoje não..., mas amanhã pode ser que volto a ter, porque pode voltar a ter um clima ruim outra vez. Mas nessa fase atual está tudo bem.

P – O que você costuma fazer para não “ficar pra baixo” pelas dificuldades inerentes ao seu trabalho, ou a pressão dos chefes?

E – Olha... não sei se tem muita coisa objetiva pra dizer, mas é meio... eu procuro fazer, ter um bom clima com as pessoas que são mais próximas... e... através disso, a gente tem mostrado até uma eficiência boa... brincadeira mesmo, um clima bom, um ambiente bom, com essas pessoas que são... pares né... assim você cria um clima bom, ou na dependência onde você trabalha. O que dificulta mais, ter alguém que desfaça esse clima bom e transforme em um clima ruim. Já teve uma fase, nesse lugar que eu estive hoje, que estive... que o clima era ruim, e a gente conseguiu transformar dessa forma, fazendo... tentando se divertir. Essa é a lei máxima, é a frase mais correta.

P – Você já sentiu, ou se sente constrangido, em expor suas dificuldades e estresse com seus colegas?

E – Eu não.

P – Qual foi seu primeiro contato com o sindicato?

E – Foi na eleição... pra diretoria do sindicato, no primeiro ano do banco, em 98.

P – Por que você decidiu se sindicalizar?

E – Porque... aparentemente, bom... a estrutura de representatividade que a gente conhece é só essa. Você não tem nada muito diferente, que te represente como profissional naquela categoria que vai te defender, perante ao Estado, perante a Sociedade. Que vai te representar. Por isso que eu me sindicalizei... Infelizmente... não é o que a gente vê na prática... o sindicato... pelo menos, o dos bancários... a maioria deles, tem servido como uma vitrine política de seus diretores. É isso.

P – Você já se sentiu perseguido por fazer parte do sindicato?

E – Ah não, porque eu não sou muito próximo do sindicato. Sempre fui sindicalizado... tipo, vamos extrapolar para a defesa do sindicato, da defesa da ideia do sindicato, da defesa de interesses do bancário, então sim, a gente é perseguido. Não é que eu me sentia, a gente é perseguido, vai... se é uma fase de negociação salarial... basta você ameaçar dizer que vai entrar... aderir à greve... você já é ameaçado imediatamente... isso já é... continua ocorrendo, sempre ocorreu e vai ocorrer... Tem ameaça.

P – De 1998 quando você entrou, você participou das greves?

E – De todas não, algumas.

P – Das que você participou, você sentiu alguma mudança, em relação as pautas, em relação a gestão do trabalho?

E – Não. Zero.

P - Você costuma usar alguma das mídias do sindicato? Rádio, televisão, revistas, jornais, o site, as mídias sociais?

E – Não.

P – Que tipo de serviço do sindicato você já utilizou?

E – Nenhum... vou detalhar... porque o sindicato, na verdade... não oferece nada, que te de... é... Não leio nada mais, mas eu já li... as publicações deles, as ações deles, são... eleitorais. Pura, e simplesmente eleitorais. Eles fazem e se juntam com os patrões facilmente, sem grandes problemas, contanto que eles tenham alguma coisa ali, que eu não sei o que é... mas eles têm.

P – Bom, você já respondeu a próxima pergunta também (risadas)... que era o que você acha da ação do sindicato hoje.

E – (risadas) eu resumi bem pra você... te ajudei né? (risadas)...

P – Bom, você sente estresse no trabalho? E do trabalho? E esse estresse te atrapalha no ambiente fora do ambiente de trabalho?

E – Estresse sim, mas não atrapalha hoje não.

P – Você já sofreu depressão? Ou algum tipo de distúrbio psíquico, como insônia, por conta da dificuldade no trabalho? Ou problemas físicos? E se sim, o que você faz pra remediar esses problemas?

E – (risadas) comer e dormir (risadas)... só... eu acho que o meu corpo não entende o estresse como a maioria, por que a maioria dos bancários perde o sono, já eu durmo o tanto que eles perdem.

P – O que você costuma fazer no seu dia a dia fora do banco?

E – Comer e dormir serve também (risadas)... eu tenho assim, hobbies, eu gosto de cozinhar, mas no dia a dia não dá, a gente chega cansado e tem que dormir cedo pra acordar pro outro dia, isso quando não trago problemas ou coisas do banco pra resolver em casa... mas no final de semana, eu gosto de cozinhar, da família.

P – Você acha que o banco tem uma política efetiva para impedir que os trabalhadores fiquem doentes?

E – Não. O banco entende essa parte, mas não quer.

P – Você já foi acusado, quando doente, de fazer assim, “corpo mole”, pelos seus superiores ou pelos seus colegas?

E – Também não... não pelos colegas, mas o chefe sempre acha que você pode trabalhar mais, mesmo quando sua cabeça está explodindo.

P – Você já foi diagnosticado com alguma doença laboral?

E – Não.

P – Tipo... que tipo de medidas você acha que o banco e o sindicato podem fazer para garantir a saúde dos trabalhadores?

E – O banco trabalha, na parte ergonômica das coisas, então a gente vê... escuta falar de LER... mas cada vez menos, o que a gente vê... é bancário com depressão, insônia... mas o banco quer que a gente trabalhe cada vez mais, e o sindicato eu não sei... acho que eles devem ajudar, mas não pensam muito sobre essa parte.

f. Entrevista 2 – Renata, 47 Anos

P – (Pesquisador)

E – (Entrevistado)

P – Como foi seu ingresso na empresa?

E – Olha, no Banco, eu entrei em... janeiro de 1999, fiz o concurso, fui chamada depois de um ano do início do processo, entrei em 1999 e fiquei até março de 2019. Depois eu saí, no início de Abril, e estou até agora, na empresa que é... segmento financeiro né.

P – E como foi sua história profissional?

E - Olha, no banco. Quando eu entrei já não era muito jovem, eu tinha 32 pra 33 anos, vinha de uma experiência, em outro segmento, inclusive financeiro, então né. No ano que eu entrei, o banco tinha uma carência de funcionários muito grande. Então quem tava muito afim de seguir carreira, tinha muitas oportunidades acontecendo. Então eu tive o privilégio de pegar logo, nos primeiros meses de banco do brasil, uma substituição. Eu era uma escriturária, comecei a substituir um gerente de contas de pessoas física, e essa gerente acabou sendo nomeada em outra área, e eu fui aproveitada... e aí, trabalhando como gerente de pessoa física, nessa agência, fiquei uns dois, três anos mais ou menos, aí eu fui chamada pra um processo seletivo do *Private* do banco do brasil, passei no processo, e comecei a trabalhar no *private*... e fiquei até minha saída nesse ano... Dentro do segmento no *private*, eu passei por várias carteiras de investidores, fiquei a maior parte do tempo como gerente de contas, de pessoa física, e no ano de 2018, fui transferida para X cidade para atuar como gerente de negócios, e fiquei, mais uma vez, até minha saída.

P – Você pode descrever como era sua rotina no banco? Assim, suas tarefas, o que você fazia no dia a dia.

E – Basicamente, o que me marcou assim, na memória... reunião... reunião, para metas, né... então, ou reunião com subordinados e os superiores, era muito comum essas reuniões. Contato com clientes, pra venda de produtos, e serviços no banco e visita a clientes... então eu fazia isso, basicamente fazia isso, sendo que nas primeiras semanas eu focava muito nas visitas pessoais, para prestar contas para os clientes, as outras semanas eu ficava lá... é, verificando carteiras, para cumprimentos de metas, o que eu precisava fazer, o que eu precisava vender né... e era assim né...

P – Desde a sua admissão no banco, quais foram as alterações que você percebeu no dia a dia do trabalho?

E – ah, assim, eu percebi que no decorrer dos anos, no segmento *Private*, que era um segmento que você tinha que focar mais na consultoria financeira, a gente passou a ter mais necessidade de vender

produtos, né, isso foi aumentando brutalmente, e o assédio também dos... superiores... aumentou sensivelmente no passar dos anos...

P – O que você pensa sobre sua condição de trabalho, são adequadas?

E – Então, na questão física sim, a gente tem um bom local, um ambiente físico, boas salas de reunião, bons equipamentos, então isso funcionava bem. Mas em relação ao tempo, que a gente tinha para falar com o cliente né... é tudo muito apressado, que você não consegue raciocinar direito... e aquelas necessidades que a gente tinha de... é... vender o produto, então nenhuma visita ela podia ser... pra você conversar e entender o cliente melhor, saber o que você pode oferecer de bom pra ele... não, era pra vender um produto que o banco queria que você vendesse naquele dia pra bater sua meta diária... e isso mudava toda hora, você nunca ficava fazendo as mesmas coisas, a gente tinha que vender cada uma hora uma coisa diferente pro cliente, sem pensar nas necessidades dele.. Então, assim... as condições de trabalho nesse sentido eram muito ruins, por que com o passar do tempo, você começa... teu nível de estresse né, vai aumentando muito... a todo momento você tem que prestar conta pra alguém, né... a todo momento você é comparado com outra pessoa, que não necessariamente é mais competentes que você... seu colega... então você fica mal... então é... comprometimento emocional é muito grande, isso torna... todo o resto ruim... então não adiantava ter um bom ambiente físico se você emocionalmente nunca estava bem?

P – Você já teve que vender produto que não era ideal para o seu cliente? Assim, também já foi coagida a vender um produto que você considerava errado?... tipo, antiético assim...

E – O tempo todo.

P – Como você se sentia sobre isso?

E – Chateada as vezes, tinha um chefe que falava pra gente “fazer buraco não da voto”, tipo aquelas frase de que político só faz coisa pra ser reeleito e não faz saneamento por que ninguém vê e não da voto... tipo, a gente tem que vender o produto, se eu não vendo, outro vem no meu lugar e vende. Depois de um tempo você fica apático em relação a isso, mas não tem como eu dizer que não me faz mal, muitas vezes pra fechar a meta eu tinha que empurrar o produto pro cliente... Se não sou eu que vende... por que não é bom... eu posso perder comissionamento, posso ser rebaixada e perseguida por isso também.

P – Sobre ser perseguida e tal, você pode dizer mais sobre isso?

E – É... no *Private*, a gente teve fases né... vou colocar por mim... eu tive fase boas, que eu sentia que eu tinha um respeito maior né... dos meus superiores, e tive fases que eu me sentia me sentia completamente desrespeitada. Mas, é... quando você fica muito tempo num setor, você cria amizades e conhece os sofrimentos dos seus colegas né... então mesmo sabendo, que eu estava numa fase com meus superiores bacana... por que eu tinha uma carteira bacana, que dava bons resultados, eu via o

sofrimento dos meus colegas... E sofrimento mesmo, sofrimento de verdade, de ter que tomar remédio... então aquilo, te causava mal também... então você via que o desrespeito era muito grande... e quando não era com você, era com teu colega, mas que também te afetava... por que você sabia que dependendo do momento, você também poderia ser a bola da vez.

P – Você já se sentiu vítima de algum tipo de assédio moral ou sexual?

E – Sexual não... Sexual, a gente é... dependendo de como é sua personalidade, a gente não dava muito espaço, então honestamente eu nunca tive, em 20 anos de banco, um problema que assim, eu me senti assediada sexualmente. Agora Assédio Moral sim... Em vários momentos... ameaça de descomissionamento, né de se não cumprir meta. Perseguição por causa do horário de trabalho, que tinha que ficar além do horário... que tinha, o telefone tinha que ficar 24 horas do tempo livre... que a gente tinha que no final de semana participar de evento... então o moral é muito intenso.

P – Você já sentiu que seu gênero afetou de alguma forma seu trabalho ou carreira?

E – Eu acho que mulheres... no Banco são discriminadas completamente, tá... então... agora me lembrei de uma história interessante... eu tinha um gerente geral, que ele foi promovido, ele ia pro interior do Estado, eu trabalhava com ele a uns 3 anos, aí numa reunião final de *feedback*... ele me falou o seguinte: “Ah, *Renata*, você tá indo muito bem... parabéns... pra mulher você já se desenvolveu bem no banco”... Eu estava há 3 anos no seguimento *Private*... e falou assim “pra você agora ta bom né? agora é o teu marido” ... O que ele quis dizer... que ser gerente de contas *Private*, pra mim tava bom... né... se eu parasse por lá, né... tava bom... Isso foi uma discriminação absurda, mas a gente sabe né que as mulheres. Ah, me lembrei de outro fato... Uma vez estava participando de uma qualificação, um curso, onde só tinha administradores, né, homens, nesse curso. Daí a gente começou a falar de equidade de gênero, e nesse curso tinha, tipo, 30 pessoas, 27 homens e 3 mulheres... e eu comecei a colocar que a mulher não tinha o mesmo espaço que... os homens na instituição... que poucas mulheres acendiam acima de gerente geral de agência, e eu fui contestada inclusive pelas mulheres... então ficou um clima desagradável, por que eu havia lido sobre...

P – Qual foi seu primeiro contato com o sindicato?

E – Então, meu primeiro contato, foi com uma moça do sindicato, não me lembro direito, mas assim, eu nunca fui sindicalizada né... nunca concordei com esse tipo de sindicato.

P – Você pode dizer mais sobre isso?

E – Ah, então, o sindicato é utilizada pra fazer campanha política sabe... é muito triste... sabe, eu lembrei de mais uma história, posso contar (risada)?

P – Claro, pode contar sim.

E – Então, o que me desanimou do sindicato, foi que em... eu já estava no *Private*... então acho que foi lá pra 2003 ou 2004, assim, olha só... como funciona... fui... uma das poucas assembleias que

eu participei... tava bonito, tinham muitos bancários né... daí, a gente tava votando pela greve... eu não sou sindicalizada daí não quis votar, mas tava nítido, assim... claro... que a gente ia ganhar e fazer a greve... daí sabe o que aconteceu?... a diretoria do nosso sindicato, uns figurão assim... subiram e tavam tentando convencer a gente a não votar pela greve... você acredita?... Nosso sindicato, falando pra gente não fazer greve... Isso é dos que tem contato com os chefes... não nossos chefes, os chefes, dos nossos chefes, dos nossos chefes... Eu acho assim, o sindicato luta pelo trabalhador, se o trabalhador ta votando pela greve, por que a diretoria quer convencer ele a não fazer greve? Entendeu? Os sindicatos viraram palanque pra político. Por isso que eu não quis me filiar mais ao sindicato, roubalheira em todo canto, a gente vê o sindicato como palanque pra político.

P – Bom, você... é... com essa história, acabou respondendo praticamente o resto das perguntas. (risadas)

E – (risadas) desculpa, mas pode perguntar.

P – Tudo bem, vamos lá, você então não participou de nenhuma greve? E por final, você costuma ler ou assistir, ou escutar alguma das mídias do sindicato?

E – A gente meio que tem que participar quando bloqueiam as agências, mas no geral assim, eu não participava das greves não... e também não costumo ler essas mídias.

P – Você se sente estressada? Decorrente da sua atividade laboral?

E – Assim sério, o banco estressa... e adoce as pessoas... assim o tempo todo.

P – Você sentia que esse estresse te atrapalhava no dia a dia?

E – Sim.

P – Você já sofreu de depressão, Insônia ou algum outro distúrbio psíquico?

E – Sim.

P – Você pode me contar sobre isso?

E – Posso, vamos... nunca tive insônia, meu mecanismo é ao inverso, quando estou estressada eu durmo mais... Mas eu... passei por depressão né, durante... tratei aí... é que na verdade eu demorei muito tempo pra identificar... quando identifiquei, comecei a tratar... fiquei aí, uns 3 anos tratando... até me arrependendo de ter demorado tanto pra tratar... eu acho que... é, o problema vem... não tenho dúvida de que 80% do problema da depressão e do estresse, são por culpas da condição de trabalho do bancário.

P – Você já apresentou algum desgaste físico, tipo LER, ou algo assim?

E – Físico, a coluna né, da nossa posição na cadeira, dores assim... mas não chegou a LER..., mas o que pega o bancário é os problemas emocionais mesmo né...

P – Que tipo de atividades você costuma realizar no seu dia a dia fora do trabalho?

E – Já fiz academia (risadas)... eu fiz pós graduação... 20 anos no banco, eu fiz graduação, pós graduação... eu fiz certificações, fiz uma série de coisas... inclusive atividades físicas..., mas na questão de... atividades de relaxamento, de hobbies, eu fiz muito poucas...

P – É... quais ações do banco você acha que poderiam ajudar o trabalhador a não adoecer?

E – Você sabe que antes de eu sair do banco, e durante muito tempo, o que eu falava pros meus colegas, que eu acho que falta, não é nem você ter... pagar mais... salários melhores... eu acho que é muito a questão do respeito né... a gente se sente muito desrespeitado... mas é muito... muito desrespeitado que você se sente, né... e muitas vezes isso não é as claras, os caras vão minando, é uma coisa tão louca... os caras são tão maluco dentro do banco, as formas de gestão são tão arcaicas... e eles conseguem ir te minando aos pouquinhos... é uma coisa que acontece com você, é outra coisa que acontece com o colega, aí com outro colega... então eu acho que o que tinha que mudar é a forma que o banco encara gestão... Essa gestão só por resultados né... sem cuidar da saúde das pessoas... e eu acho que... é... os gestores são muito mal preparados, formados, por que no banco você ascende... por causa da política mesmo, por conta da política que fazem, ou dos resultados que dão, que você nem sabe se são muito embasados né... e... as pessoas chegam muito despreparadas, então eu acho que tinha que ter processos seletivos, que os caras tinham que passar por uma triagem de psicólogos e isso não acontece tá? Foram poucos os processos seletivos, em 20 anos, e eu vi um monte, e participei de gerente de negócios de processos seletivos, em que é tudo muito subjetivo. Os caras não... não tem a mínima condição de selecionar alguém, aí seleciona os piores, muitas vezes... que só dão resultados... aí o que a gente tem nos quadros né... no alto e médio escalão de gestão, de gerência de equipes, um monte de psicopata corporativo né. Eu posso dizer assim, no *Private*, a maior parte dos líderes, líderes não, chefes, eram psicopatas corporativos, porque você não tem um processo seletivo descente. E a cultura também... organizacional da empresa, é muito arcaica... forma de gestão que já não é aplicado nas empresas há 50 anos, que ainda é aplicada no Banco, então assim a reformulação precisa ser geral.

P – Quando você adoeceu, que tipo de ajuda você procurou? E como foi o processo de entender, que esse adoecimento vinha do contexto profissional?

E – A ajuda que eu procurei foi psiquiátrica, não tive ajuda de chefia, nada disso, o que eu identifiquei foi em conversa de colegas que iam, mas o processo foi longo e demorado, mas eu comecei a perceber foi que eu tava me fechando cada vez mais pras coisas, eu já não tinha vontade de fazer minhas coisas pessoais, e eu percebi que eu chorava muito, principalmente no Domingo.

No Domingo eu acordava surtada... surtada, surtada... assim com falta de ar, o tempo todo, aí eu começava a chorar, aí eu falava pro meu marido, vamos sair, dar uma volta, pelo amor de Deus, que eu estava tão ansiosa, que eu percebi que eu não estava bem. Mas isso foi durante muitos anos, aí eu percebi que eu ia trabalhar, muitas vezes eu estava lá e começava a chorar, pensava em alguma coisa e

começava a chorar... e eu demorei pra perceber também que aquilo não era normal... e uma outra coisa que é pior de tudo, e muito mais grave, que eu já pedi perdão para os meus filhos milhões de vezes. Que eu chegava muito estressada em casa, então eu chegava em casa já reclamando com eles... “ah você não fez isso”... “ah você não fez aquilo”... Você está tão cansado, e, é uma coisa louca porque você acaba descontando esse estresse na sua família, em quem você não deveria. Mas você não tem, você não sabe o que fazer. Então né... depois de muitos anos... foi demorado... eu achei que eu deveria ir num psiquiatra, fazer um tratamento, e as coisas foram melhorando gradativamente.

P – Você chegou a procurar o Sindicato quando adoeceu?

E – Não, eu procurei o Sindicato, é... quando eu sai do banco... né, quando eu tava em processo de saída, aí eu procurei o sindicato para dizer que existia um problema dentro do banco, dentro do *Private*, as pessoas estão doente, estão adoecendo e morrendo, e o sindicato não fez nada... Infelizmente... que eu falei inclusive com o Presidente... eu falei “olha, alguma coisa precisa ser feita”... eu falava, “gente, as pessoas estão saindo daqui, não por dinheiro, não é por causa de dinheiro, é por causa de condição de trabalho”... fiquei meses falando, inclusive falava ainda na minha cidade, antes de eu pensar em sair do banco. Infelizmente, dentro do banco, tudo o que eu falava entrava num ouvido e saía por outro, assim dos caras lá de dentro. Depois eu procurei mesmo, e falei que ia sair. Assim, o *Private* é muito pequeno perto do banco.

P – Você chegou a pedir afastamento?

E – Não. Não cheguei.

P – Você chegou a ser perseguida por conta desses problemas?

E – Não, pelo que eu me lembre, a perseguição veio porque..., o diretor... na época... não tinha muita empatia, não gostava do meu estilo de trabalho, a gente não tinha muita afinidade. A gente não tinha sem proximidade. Assim, quando ele teve a oportunidade de colocar uma pessoa que ele gostava mais... assim, ele me tirou... Então não imagino que não foi por conta de saúde, imagino que não.

g. Entrevista 3 – Ana, 55 Anos.

P – (Pesquisador)

E – (Entrevistado)

P – Como foi sua formação profissional, sua carreira dentro do banco?

E – Bom, eu sou a Ana... é minha formação é automação de escritório e uma licenciatura em ciências exatas. Comecei a trabalhar como bancária aos 17 anos, no banco Itaú. Trabalhei lá durante 12 anos, e estou agora a 21 anos... 22 anos no Banco do Brasil.

P – Por que você se interessou na carreira bancária?

E – Por que eu precisava de um salário... A minha ideia era ser professora de matemática e aí eu entrei no banco aos 17 anos, ganhava 3 vezes que o salário do meu pai. E a ideia era ficar no banco para concluir a faculdade e ir da aula, e aí não deu para concluir a universidade, tinha poucas universidades públicas que a gente podia ter acesso. E... mesmo quando eu tava na faculdade eu dei aula, mas o salário era infinitamente menor que o salário do bancário na época. E as condições né, plano de saúde que eu tinha, jornada de 6 horas. Então eu optei por manter a família né, e larguei a carreira de professora.

P – Você começou cedo né, no banco Itaú, como foi seu ingresso?

E – Você não vai ter a menor ideia do que eu vou falar... foi através de Ficha... Ficha... Uma amiga do colégio falou assim, “olha lá no Banco Itaú eles tão fazendo ficha pra admissão, você topa?” eu disse “vamos né”, aí eu fui, fiz uma ficha e fui chamada para uma entrevista. E aí na entrevista tinha... umas perguntas básicas, de seleção e aí foi... fui selecionada, e minha amiga que me convidou não foi.

P – Do momento que você entrou até agora, você sentiu alguma mudança? O que você percebeu que foi mudando.

E – Olha, voltando lá no Itaú, quando eu entrei numa agência bancária havia 56 bancários, quando eu saí do Itaú, tinham 16. Então assim, houve todo um processo de automação bancária né... assim, precisando cada vez menos de funcionários mesmo né... o computador tá substituindo nossa categoria... Desde quando entrei no banco já diziam que em breve não precisará de seres humanos no atendimento, eu acho que sempre vai precisar, mas a redução no quadro de funcionários é gritante... E a produtividade também né... O que você demorava um dia para fazer, hoje você faz em 5 minutos.

P – O que você faz hoje no banco? Você pode descrever sobre o que você faz hoje...

E – Olha difícil essa pergunta... muita coisa... no banco você perguntou... eu sempre trabalhei em agência, no atendimento... o que eu deveria fazer é atender o cliente que vai na agência... mas cada vez menos o cliente tem necessidade de ir na agência, então hoje eu faço mais contato por telefone e oferta de produtos né... então atendo as ligações e faço mais contatos mesmo...

P – Em que momento, em qual época, você percebeu que essas alterações na atividade bancária foram mais intensas? Se existiu esse momento mais intenso?

E – Olha to tentando pensar aqui o ano... mas acho que foi mesmo nos anos 90, quando eu sai do Itaú, tava muito acelerado... 1998 assim... que se reduziu drasticamente o quadro de funcionário. Quando eu fui pro BB em 98, as mudanças foram acontecendo um pouco mais lenta. Talvez por ser um banco privado, o Itaú na parte tecnológica avançava mais rápido, só pra você ter uma ideia, os aparelhos que estavam é... no banco Itaú em desuso... quando eu fui pro BB, eram os aparelhos que eles usavam.. Inclusive os aparelhos da Itaú Tech, os mesmos. Então eu não tive nenhuma dificuldade em colocar bobina, que pra mim era uma dificuldade no Itaú... Eu já tinha... Já sabia como manusear aqueles aparelhos que no Itaú eram sucatas.

P – O que você pensa sobre as condições atuais de trabalho? Você acha que elas são adequadas?

E – Olha... Hoje, por exemplo, as condições de trabalho é minha casa, eu to em *homeoffice*, eu acho que é uma discussão nova para os bancários. Quando a gente ta em agência a gente pensa na mobília... eu acho que, na agência em que nós estamos a mobília é adequada, mas o que me incomoda muito é usar o *headset*, me incomoda demais, por conta disso eu to com uma Bursite... né, muita dor nessa região do ombro esquerdo... Mas em casa as condições são piores né... Até uma discussão para vocês ai pensarem né, o teletrabalho... Uma das reivindicações do sindicato nessa época, é uma verba para melhorarmos nossa ergonomia...

P – Mas assim, no seu trabalho, como é o tratamento dos seus chefes, e dos colegas?

E – Assim né... A gente é... tem um bom relacionamento, eu pelo menos tenho um bom relacionamento né... o que eu vejo na chefe, é uma mulher chefe... ela pressiona o tempo inteiro para atingir as metas... porém ela ta sendo pressionada também né. É uma hierarquia, eu não consigo culpa-la... ela é muito firme, deixa muito claro o que o banco quer que a gente faça né... mas é uma pressão absurda, e assim, você atingiu a meta do mês, esquece que você não tem passado, começa de novo... é muito desafiador, muito estressante.

P – Você já se sentiu vítima de algum tipo de assédio? Moral, e ou sexual?

E – Ah, não sei... eu sou muito... passo muito pano por cima assim... é... A pressão abusiva né... eu não sei se isso chamaria de um assédio, eu não tive esse tipo de problema com chefia. Não me senti, como indivíduo, único, que assim só aconteceu comigo. Foi uma pressão que é geral, não é exclusiva

a mim... uma pressão coletiva, não direcionada a minha pessoa... Mas posso contar sobre assédio de cliente?

P – Claro, pode falar o que você quiser.

E – Tive uma situação que foi muito bizarra. Um auditor fiscal... e ele... da prefeitura. Com um salário de 30 mil reais. Então você imagina um auditor fiscal com essas finanças... Ele pegou muitos e muitos empréstimos... Até que um dia né... ele tinha pegado muitos e muitos empréstimos... e um dia ele chegou e fez uma reclamação, veio falar que eu tratava ele mal por que eu não sabia de quem ele era filho... Ele já tinha uns 40 anos... e que eu nunca havia falado pra ele que empréstimo tinha juros..., mas eu sempre disse pra ele... eu fiquei chocada... assim eu fiquei muito mal, ele fez uma carta de reclamação.

P – Essa carta te prejudicou de alguma forma? Gerou algum problema?

E – Não exatamente..., mas foi uma situação muito difícil... porque assim... ele era um cliente que demandava muito atendimento. Perguntava sobre depósitos de 6 meses atrás e coisas assim... coisas que demandava muito tempo, e eu sempre atendi muito bem... e com isso eu comecei a chorar na frente dele. E falei assim “Olha Doutor, eu nunca precisei falar pra ninguém de quem era filha pra ser bem atendida no banco. Eu sou filha de um pedreiro. E isso não me faz menor ou maior que o senhor” ... E comecei a chorar muito na frente dele... E ele disse que estorou com a pessoa errada, pediu mil desculpas e percebeu que ele tava errado. Mas foi uma situação muito... de um assédio moral mesmo... de ter recebido uma carteirada... Enfim né...

P – Nesse tipo e em outros tipos de situações, você já sentiu que não tinha apoio da empresa ou da instituição?

E – Olha Matheus, eu tenho outra história... essa do auditor fiscal eu chorei muito na frente dele, mas resolvi com ele e nunca mais falei com ele. Mas teve outra... em outra agência quando eu estava grávida. Era um juiz classista. Você já ouviu falar desse cargo?

P – Já ouvi falar, mas pouco.

E – Então, o sindicato podia... ele tá extinto, juízes classistas não tem mais..., mas até algum tempo atrás o sindicato podia indicar juízes sem concurso público... era interessante... porque a ideia era ter alguém da classe trabalhadora nos julgamentos. Só que nem todos os sindicatos... nem todas as categorias têm uma boa formação né... os bancários têm uma boa formação..., mas algumas categorias não tem a mesma formação que a gente... Não só de escolaridade, mas de ideologia também né.

Mas então... Aí, eu tava atendendo um juiz classista, aposentado, que tava num processo de... de gastar todo dinheiro né... com alcoolismo e com várias prostitutas... Aí no dia que ele recebeu o salário, que era um ótimo salário... ele ia no banco com algumas prostitutas pra falar né... “olha como eu ganho bem”... enfim né... ele foi se endividando com isso né.

Aí um belo dia, eu estava grávida... ele chegou na minha sala e falou assim “Você roubou todo meu dinheiro e começou a me agredir”... ele tava tendo um surto... e nem o segurança veio me ajudar... Aí uma colega da agência veio e me ajudou, mas assim... a chefia não me ajudou, o segurança não me ajudou... e eu tive que continuar a atender ele... outras vezes... O pessoal da agência disse, “você não pode voltar a atender esse cliente, por que ele não tem condições psicológicas e você está grávida”. Mas eu não tive apoio do banco, já que ele era um juiz né... tinha essa hierarquia né... e a gente teve que... outros colegas continuaram a atender ele... ele nunca teve que me pedir desculpas, nunca teve uma desculpas do tribunal... eu me senti muito desamparada... mas muito tempo depois ele mudou a conta dele pra Santos.

P – Como os seus colegas encaram esses tipos de problemas?

E – Olha... eu falo de boa sobre essas coisas...

P – Mas assim, o que você costuma fazer no dia a dia, pra não deixar o estresse do trabalho te atrapalhar?

E – Gosto de uma cervejinha... de bater papo com as amigas... eu saio do banco e desligo o celular pra nem cliente e nem chefe ligar... tentar não ver nenhuma notícia de banco... ver séries, comédia... jogo truco com minha filha... Tento mudar de ambiente né... mas assim, nem sempre dá, as vezes eu acordo no meio da noite pensando, não consegui fazer isso no banco e perco o sono.

P – Você é sindicalizada?

E – Eu sou sindicalizada sim, desde novembro de 1987. E quando tinha o bar do sindicato, eu gostava muito de ir lá.

P – Por que você decidiu se sindicalizar?

E – Porque eu acho que... a gente tem que ter uma representação... a gente sozinho não é nada, eu ir lá dar minha cara pra bater pra minha chefe ou reclamar pro banco não vai resolver nada. Mas se a gente tiver interlocutores e juntos, eu passar minhas angústias... a força é maior... acho que o sindicato é todos nós... é uma união né...

P – Em algum contexto no banco, ou fora, você já se sentiu perseguida por fazer parte do sindicato?

E – No banco Itaú... o pessoal olhava mais feio pra gente que era sindicalizado... No BB, a gente não conversa muito sobre isso. Eu acho que o sindicato vai pouco no BB... pelo menos onde trabalho.

P – Então você participou de muitas greves né... você sentiu que essas greves geraram, muitas mudanças? Mudanças estruturais?

E – Sim... no nosso Acordo Coletivo de Trabalho... acho que poucas categorias tem... quando eu entrei em 1986 no banco, nós não tínhamos tickets... primeiro conquistamos o ticket refeição, depois o de alimentação... Eu vejo isso, não como doação dos banqueiros, mas como uma conquista da luta...

Sabe, licença maternidade de 6 meses... o que eu acho mais legal, o bancário de São Paulo recebe a mesma coisa do bancário do Amazonas, isso por que tem uma categoria forte... eu vejo isso pela organização dos bancários. Já foi muito melhor, eu entrei no banco em 86, a maior greve dos bancários foi em 85, uma greve histórica né.

P – Você costuma ler ou escutar, alguma mídia do sindicato?

E – Eu recebo um whatsapp deles todo dia, então sempre leio. Sempre to por dentro dos assuntos, mas tenho que confessar que fico mais por dentro das campanhas salariais. Mas sempre que acontece alguma coisa um vai divulgando pro outro. Então quando tem algo de relevante a gente sempre fica sabendo.

P – Você utiliza algum serviço do sindicato?

E – Acho que todos... eles têm uma biblioteca muito legal... o bar, ingressos pro Cinemark... minha filha estudava numa escola particular que dava desconto pra bancário sindicalizado... Acho que já usei a maioria dos serviços.

P – Você percebeu alguma diferença na... na atuação do sindicato em si? Nas pautas? Na postura do sindicato?

E – Muito diferente mesmo né... quando eu entrei... a gente tava saindo de uma ditadura, tinha uma ansiedade de... conquistar novos direitos né... então o povo ta na rua. Nas greves os bancos fechavam, então a pressão era maior... hoje, se você fechar uma agência bancária, o cliente continua fazendo tudo igual... então é muito diferente a organização bancária... Não tem mais grandes passeatas, não tem mais comícios na praça da Sé. Então teve uma transformação sim, assim como teve na sociedade também.

P – Essa nova estrutura bancária, com internet banking e tal, onde o sindicato falha? O que falta pro sindicato pra melhorar essas questões na sua opinião?

E – Primeiro, é... tem que ter mais união... falta união da categoria. O sindicato sozinho também não faz nada. A gente vê alguns falando “ah, eu já pago o sindicato e eles não negociam direito” e aí, fica, parece uma briga de bancários contra os dirigentes sindicais... Então eu acho que ficou um pouco mais distante com os locais de trabalho. Eu tenho essa percepção. Mas quando também eles vão pros locais de trabalho, tem uma certa... hostilidade... aí é difícil também né... Você vai pro cara falar dos direitos dele e ele te trata mal, é complicado. Então eu acho que é uma via de mão dupla.

P – É voltando assim pro trabalho... você se sente estressada no dia a dia, decorrente do trabalho? Ele te atrapalha fora do trabalho?

E – Muito mesmo, dor nas costas e no ombro, as coisas não andam... é muito difícil...

P – Você já sofreu de alguma doença psíquica? Ou alguma outra doença relacionada ao trabalho?

E – Ah sim, muitas vezes insônia. Mas eu tenho muito do físico mesmo, tenho a LER e o problema no ombro. No ombro esquerdo e a LER no braço esquerdo... O estresse entra com tudo isso também.

P – Você recebeu algum apoio do banco ou do sindicato quando os sintomas são manifestados?

E – Nunca cheguei a ir no sindicato por isso. Mas o que achei interessante né... é que o ortopedista pediu para que eu usasse... tinha que usar um apoio na mão né... mas ele falou para eu não usar durante o expediente bancário. Porque se não poderia ter problema com o sindicato. Então no momento de maior dor eu não posso usar o apoio... por orientação do médico pra não dar problema do sindicato... Eu não entendi e achei um absurdo...

P – Que tipo de ações do banco e do sindicato poderia servir na sua opinião pra prevenir esse tipo de doença? Sejam elas mentais né, depressão, insônia ou físicas, LER.

E – De LER, tem negociações né... mas com a quantidade de trabalho que tem a gente não consegue para né... a gente trabalha de um jeito, que se não cumprir a meta como que a gente vai parar né? Então o que tem no papel nem sempre dá certo na prática, pela dinâmica do trabalho.

P – Você já foi acusada pelos seus superiores ou pelos colegas por fazer “corpo mole” quando essas dores se manifestam?

E – Não exatamente... mas a gente acaba se cobrando muito... indiretamente nunca percebi. O que é pior, é que agora, quando a gente... quando a gente vai no médico, quando tá com alguma dor... Você tem que compensar essas horas.

P – Você ficou afastada algum tempo por causa da LER?

E – Poucas vezes e por pouco tempo, alguns dias, assim 3, 4 ou 5 dias no máximo.

P – E foi tranquilo o processo pra sair e voltar?

E – Assim, foi tranquilo. O ombro sempre volta a doer e me dão o dia de folga. Folga entre aspas né, porque eu tenho que compensar as horas que eu fico fora.

P – Então... é... você não procurou apoio do sindicato por causa dessas dores?

E – Na verdade não.

P – Você já pensou em procurar?

E – É que eu nunca vi a necessidade mesmo, não senti que estava sendo coagida de alguma forma. Sempre que eu precisei faltar não houve muito estresse. Mas assim, não procurei ajuda pela LER, mas acho que o sindicato é assim... até que é bem presente... mas assim né... como eu falei... a categoria precisa estar junto, se não nunca vai... a gente tá tendo o retrocesso de nossos direitos por culpa nossa também... Teve povo que votou no Bolsonaro né... Teve gente que votou mas já tá arrependida, tenho umas peça dessas aqui perto... Mas então Matheus, eu sou bancária sindicalizada, meu marido é

antropólogo, conheci ele no movimento sindical. Foi durante as passeatas, é bom. Ele não trabalha mais nos bancos, criou juízo né.

P – Bom... Ana, é isso mesmo... acho que podemos parar por aqui, por causa do seu horário... Foi muito boa essa conversa muito obrigado.

E – Eu que agradeço, eu adoro falar, e falei muito né... as vezes eu viajo muito na maionese, então desculpa qualquer coisa.

P – Que isso, gostei muito mesmo. Muito obrigado.

h. Entrevista 4 – Pedro, 55 Anos.

P – (Pesquisador)

E – (Entrevistado)

P – Você pode começar dizendo sua formação, como foi seu ingresso e carreira no banco.

E – Então Matheus, a minha vida inteira eu fui bancário, eu me formei, eu comecei fazendo administração... e no meio do caminho eu mudei pra Contabilidade, porque era muita teoria. E eu percebi que tinha muita facilidade com números né... Então no meio do curso existia essa possibilidade e... eu mudei de curso.

Assim, eu tinha facilidade pra números... não... pra cálculo né... Ai migrei só que eu não exerci. Mas naquele momento eu já é... já iniciava numa financeira e... através de várias amizades que eu fiz, sempre pulei de galho em galho em banco. Aí veio uma crise lá pra dois mil e, desculpa... lá pra 94... Foi o auge da virada, do plano cruzado com o real né... e... fiquei desempregado. Foi a única fase da minha vida que fiquei fora de bando.

Fiquei um ano e meio fora, depois fiquei desempregado... na verdade fui gerenciar uma marcenaria que era de um tio meu, enfim... apareceu o concurso do banco do brasil, eu fiz eaí... eu to lá a 22 anos. Essa é minha carreira no bando (risada).

P – Que legal a história... assim, o que você faz hoje no banco? Suas tarefas, seus relacionamentos no banco?...

E - No banco hoje, a gente gerencia uma carteira de clientes né... minha carteira é diferente das demais. Eu trabalho com uma carteira de investidores de grande porte e assim, o trabalho em si... é acessória sobre direcionar recursos e vendas de produtos né... assim... a gente é cobrado muito pesadamente sobre vendas de produtos... produtos bancários, seguridade... e assim, relacionamentos com os colegas é o tempo todo. Por que o tempo todo surgem dúvidas, não é por que você tá numa vida bancária de 30-35 anos que você não tem dúvida né... então determinado produto que você não negocia a um tempo, daí pinta a oportunidade de você oferecer ou o cliente demanda. Você tem que ter contato, estar em relação com os colegas o tempo todo.

P – Desde quando você entrou no banco? Você foi percebendo alguma mudança no trabalho? Alguma alteração de gestão do trabalho?

E – Sim. Sim. Sem dúvida. Eu sempre fui bancário. Eu sempre gostei de ser bancário. Mas eu percebi é que eu gostava de atender público né, e essa questão de atender, de ter um bom relacionamento, um bom contato com o cliente... acabou. Hoje você mal vê o cliente, cê fica numa ilha digital e... é... o cliente fica só por meios digitais e... aquele atendimento que você pensava que você

deveria dar... de olhar nos olhos do cliente, acabou... Então hoje, o meu patrão que é o banqueiro, não quer que você perca esse tempo atendendo o cliente. Ele quer volume maiores de negócios.

P – Você percebeu alguma época ou momento que essas mudanças foram mais intensas?

E – Sim. Teve uma fase, o ano era 2002, eu tinha pouco tempo de Banco do Brasil, atual banco que eu to... e teve um ajuste nos encontros que o mercado chama de “marcação a mercado”. O que é isso? Era a “farrá do boi” vamos chamar assim... é... vários administradores do fundo faziam o que queriam, só que o Banco Central chamou os administradores e falou... Olha “marca mercado”. O que é marcar-mercado? É você ajustar a cota do fundo ao valor do dia... isso trouxe prejuízos aos cotistas né... só que os clientes não entendiam isso. Entendiam que o banco tava roubando é... a reserva deles. Isso gerou um tumulto muito grande, e eu não tive o que fazer... uma sensação de desconforto muito grande, porque o cliente via muito chateado pra cima da gente, querendo explicações e por mais que desse a explicação correta, ele não aceitava. Isso me gerou quase um quadro depressivo rapaz.

P – O que você pensa sobre suas relações de trabalho? Você acha que são adequadas?

E – Eu vejo que os bancos te dão toda uma estrutura pra exercer bem sua função...

(a entrevista foi interrompida por fatores externos)

E – Eu dizia pra você que os bancos, eles é... te dão a estrutura boa pra você trabalhar. Né... onde eu trabalho... o banco segmentou os clientes... Varejo, exclusivo, estilo, *private* né... e eu to no seguinte estilo, e onde eu to eu tenho total condição de trabalhar... ambiente, aparelhagem, estrutura de banheiro, cozinha, iluminação... é perfeito pra trabalhar.

P – Você tem receio de ser perseguido pelos chefes ou pelos colegas? Já houve algum quadro nesse sentido?

E – é... não é que ele te persegue, o meu chefe ele também é pressionado a me cobrar, então existe um sistema no banco... GDP, Gestão de Desempenho Profissional... eu avalio ele, que é avaliado pelo superior dele, que também avalia ele... é uma cadeia... É uma GDP que chama 360. Então por mais que você seja um excelente profissional, com postura, com relacionamento com os colegas... você... as vezes tem semestres não muito bom... e esse semestre pode ir pra sua GDP como semestre ruim... E tem uma regra na minha empresa que se você tiver, 3 ciclos de avaliação ruim... você pode perder sua comissão. O que é isso? É ser rebaixado de cargo, então é uma pressão muito grande né.

P – Você sente... Como você age mediante essa pressão do Banco?

E – Então Matheus, eu vou falar por mim... tem colega que não consegue administrar isso... eu tenho uma experiência muito grande na vida bancária. Então eu consigo entender que meu superior está me cobrando e me deixando chateado, ele também tá sendo muito mais cobrado. Por exemplo, ele não tem final de semana, eu tenho. Chega sexta feira eu fecho minhas coisas, venho pra casa, eu só vou

trabalhar na segunda. Eu deixo o banco lá, tem que deixar lá né... O meu superior não, o superintendente que é o chefe dele... tem que tá online, disponível né... 24h, sábado e domingo... ocorreu um problema, ele é tem que ser localizado né... Então eu tenho o final de semana, separado da minha vida corporativa.

P – Você já se sentiu vítima de algum tipo de Assédio?

E – Moral, já. Várias vezes... Hoje quando você tem uma necessidade... é... cobrança de um produto... eles fazem ranking, o gerente de contas, o gerente de relacionamentos né... eles falam “hoje a gente precisa avançar nesse produto aqui” e fazem grupos, e colocam lá o gerente de contas e fala “quem não entregar a meta sai do grupo”. Então eu me sinto exposto né. Eu acho que isso é uma forma de Assédio.

P – Sobre essas questões de estresse, você já levou isso para os seus colegas? Ou para seus chefes?

E – Já... Já... Já sim... eu tive... eu tive é... pelo tempo que eu tenho no banco, minha experiência, eu tenho muito acesso ao chefe, a gente chama o chefe de administrador. Ele tem o cargo né, de administrador. Então, por essa experiência eu conheço todos os que chegam e ficam bem próximos... então assim... em algumas oportunidades eu pontuei eles “isso não é legal”... “é assédio, cuidado”... “eu vou conseguir te entender, eu sei você também tá sendo cobrado né, mas pega leve”... “vai devagar”... então já pontuei diversas vezes meus superiores, que as posturas deles poderia gerar um assédio pra gente.

P – É... mudando um pouco, sobre o sindicato dos bancários... você é sindicalizado?

E – Sou sindicalizado, mas não me sinto representado tá, e eu vou explicar o porquê. Eu não queria entrar em política, mas... você vê... hoje tá... a gente tem um sindicato que não representa mais a gente, seja pelo contexto dessa digitalização seja pelo... é... eles não representam mesmo. Eu vou tentar te explicar pela minha ótica né... O nosso sindicato que é um dos mais fortes do Brasil... Você é criança ainda né... não teve, não viveu essas brigas políticas, e pra aumento de salário, inflação né... Os sindicatos dos petroleiros e dos bancários sempre foram os mais fortes... os dos bancários continua forte, mas as duas últimas convenções de ajustes salarial, não houve paralisação. E eles tão fazendo acordo para dois em dois anos. Então já tá perceptível né... A queda de força deles né... e... acho que é isso mesmo, vou para por aqui, por que quando o governo interior né... o do PT eles tinham mais força, hoje eles tão mais de lado... Eu não queria entrar nisso, se ferrar né... não tem como fugir... o que, quando você levava uma denúncia lá... do chefe por assédio ou abuso de autoridade, eles estão mais atuantes no que na hora de ver uma questão de aumento.

P – Quando você procurou o sindicato... desculpa, atrapalhou aqui... é... você chega a utilizar alguma mídia do sindicato?

E – Não. Não uso, eles até interagem com a gente pelas mídias, notícias da empresa pela mídia né... é muito grande... novidades né, coisa boa ou coisa ruim pros sindicalizados daquela instituição...

O meu banco por exemplo, o do Brasil, tudo de bom e de ruim, eles conseguem de êxito... o que no entendimento é êxito eles jogam pra gente. Assim, o sindicalizado tem um canal de comunicação, por mensagem ou email né...

P – Assim né, você não se sente representado pelo sindicato, então quais foram os motivos que te levaram a se sindicalizar e continuar sindicalizado?

E - Eu explico pra você... eu nunca imaginei que quando eu sair de uma empresa, que aliás eu tenho uma gratidão muito grande, eu vá processar. Eu não penso em um dia sair do banco e falar no sindicato “eu quero processar o banco por isso, por isso e por isso”. Mas eu fui orientado né... que um dia, lá na frente eu posso precisar... então assim, eu tendo uma representatividade, de um corpo jurídico do sindicato e sendo sindicalizado, isso seria mais acessível e mais interessante. Eu posso não ter uma... depender de recurso pra entrar com um processo contra um banco. Mas assim, é só um exemplo, eu realmente não penso em entrar com um processo contra o banco, o que eu quero, apesar de tudo não penso em processar. Mas eu estou calçado se um dia precisar, entendeu? É uma segurança caso um dia eu precise de ajuda.

P – O que você acha que o sindicato pode fazer de diferente? Pra por exemplo, você se sentir representado.

E – Olha, é assim... Eu acho que a atuação em loco, mais as agências... a alta cúpula mesmo né. Porque não adianta ir atrás daquele administrador e falar “ah, aquele gerente ali, está com não sei o que”, daí o administrador olha... e fica nessa... só que eles deveriam acessar lá em cima, de diretor pra presidente, ter esses acessos. Eu acho que eles não conseguem ter esse acesso e... no meu entendimento, eles deveriam, ter um pulso mais firme com as direções dos bancos...

P – Você tinha dito antes que estava com o tempo super apertado, então assim, eu tentei dar uma acelerada, mas a gente tem só mais alguns tópicos. Se você quiser, se não for te atrapalhar, a gente continua, mas se for incomodar, podemos encerrar por aqui mesmo. O que você acha?

E – Uhum... Vamo lá.

P – Eu queria saber, se você se sente estressado no dia a dia do trabalho? Se esse estresse te atrapalha em outras atividades fora do banco? E caso sim, o que você faz para não cair nesse estresse?

E – Então. Sim e sim. Nos dias da semana, estresse total. As demandas né... ao mesmo tempo que teu gerente te pede pra você atender bem o cliente né... pra ele dar retorno... ele vira a chave um minuto depois e fala “olha, não vai ter mais atendimento hoje, a prioridade é tal coisa”, assim, você fica sem saber né... Fora que o cliente acessa no celular, no app, e você não pode deixar de dar o atendimento. Aqui, principalmente os clientes da minha carteira, que é o que a gente chama de “multi”. Ele é aquele cliente que reclama, então assim, eu fico pressionado pelo cliente... pelo gerente... pela

meta... e isso as vezes, é... atrapalha o pós né. Quando eu termino o trabalho, por mais que eu tente deixar isso lá, eu chego em casa chateado.

P – Isso já te levou a algum tipo de distúrbio mental? Um quadro de alto estresse, ansiedade, depressão, por exemplo?

E – Depressão não. Ansiedade a gente tem mesmo. Insônia quando fica aquela expectativa, você né... pode ser tanto pro bem quanto pro mal... ou aquele problema que você ficou de pendente de resolver... daí depende dos meios. Alguns pedem retorno rápido, e as vezes não tem. Porque o colega que tá lá no meio, ele não sente a cobrança, o peso né... do cliente. Então ele vai no ritmo dele, as vezes a gente tem que né... flexibilizar algumas etapas, pra responder rápido o cliente, porque entre aspas, você quer se livrar desse problema.

P – É, e sequelas físicas por exemplo, LER/DORT?

E – Não, não tenho. Uma coisa que me chama muita atenção nesse momento, é... eu to saindo né... daqui a pouco to pra me aposentar né... e até esse momento eu não tive nenhuma dificuldade. Mas eu sei que precisava circular mais né... as vezes eu me pego sentando as 9h da manhã e só saindo 12:00 pra ir ao banheiro. O tempo passa e você vai não percebendo né.

P – Você já tinha falado da ergonomia né, além disso, que tipo de política, o banco ou o sindicato tem pra promover a saúde dos trabalhadores, que você usa, ou já usou?

E – Ah tá, então, o banco tem até um programa. Eu não lembro, acho que é QVT, Qualidade de Vida no Trabalho. Semanalmente eles contratavam né, uma profissional de massagem... eles sugeriam sair do ambiente da agência e participar de cursos extra banco. Ele tenta. O banco tenta, te dar outros benefícios. Que toda empresa deveria proporcionar, então tem sim... uma... um programa, e tem também, dentro da agência uma... equipes e tal... pra boa vivência, vamos dizer assim. Ele tenta, te dar uma outra qualidade de vida. Mas assim... é uma coisa muito... muito pequena, perto do que o banco poderia oferecer... Poderia dar muito... muito mais... ser mais prazeroso o trabalho né.

P – Bom, nossa, na hora mesmo... você tem seu compromisso né, podemos parar por aqui então.

E – Rapaz eu nem percebi.

P – Tranquilo eu espero. A gente pode parar por aqui.

E – Eu espero ter ajudado com os comentários Matheus, obrigado aí mesmo, pela oportunidade.

P – Muito obrigado você pela participação, eu adorei essa conversa.

E – Igualmente. Adeus Matheus.

P – Valeu! Até mais.

i. Entrevista 5 – Amanda, 47 Anos.

P – (Pesquisador)

E – (Entrevistado)

P – Bom, para começarmos, só para deixar gravado e não deixar passar. A entrevistada Amanda, está comigo por telefone e de predisposição a me atender em seu horário de almoço. Então é... Pode ser que tenhamos que correr com as perguntas, porque ela está preocupada com o horário. Então vamos começar?!

E – Claro.

P – Bom, se você puder começar se apresentando, sua formação e carreira no banco.

E – Bom vamos lá, eu entrei em 1995, na realidade eu fui chamada pra trabalhar no banco de secretária nessa agência né... pegar recado, pra ele (chefe) e pros funcionários. Então eu fiquei um bom tempo, lá eu acho que foi uns dois anos só atendimento telefônico e ajudava ele individualmente é... alguns registros pra ele né, mas sem ser atuando na área de vendas. Eu demorei um pouquinho para entrar e atuar como vendedora... é... desculpa, qual foi a outra pergunta?

P – Foi sobre sua formação.

E – Na realidade, formação profissional eu não tenho né... que nem meu atual chefe vai..., mas ele tem as coisas lá por que ele fez a prova dele... agora ele é corretor, tem um corretora, ele tem a susep, tem a carteirinha lá pro corretor de seguros né...

P – Entendi. Você pode comentar sobre sua rotina no banco? O que você faz lá de maneira geral?

E – Então, hoje eu vendo (risadas)... hoje eu ganho sobre a minha venda de produtos né... vendo muito seguros, títulos né... então a maioria dos clientes da minha carteira eu fui formando com o tempo... assim, você vai formando as coisas no decorrer do ano. Então assim, tem a renda fixa, mas não é garantido que as coisas se renovem. Até porque o cliente passa por situações complicadas né... então é isso né... teve uma época que trabalhei... numa corretora, dentro de um banco. Eu saí de lá há 8 anos atrás, eu trabalhava pra corretora, e eu trabalhava dentro do banco Bradesco. A corretora tinha uma concessão de vender seguros Bradesco dentro do banco. E lá dentro do banco eu atuei... 15 anos... fiquei 15 anos da agência. Assim matheus... a melhor coisa que eu fiz foi sair... O ruim de banco é aquilo... o banco te exige meta né, então era aquela coisa estressante. “Se você não fizer 100 mil esse mês” e dentro do banco, a gente nunca teve ajuda de gerente... pelo contrário... era muitos clientes que a gente fechava na corretora pelo Bradesco, então o que nós fazíamos. Nós tínhamos um código, que todo seguro Bradesco que nós vendíamos. Tínhamos que colocar esse código pra contabilizar na meta do banco. Como a gente dependia de meta pra estar dentro do banco precisávamos jogar nesse código...

então de 100 mil que a gente precisava fazer por mês e a gente só conseguia fazer essas vendas com o código proveniente do banco. Porque então a gente lá só podia vender seguro Bradesco então né... não é um seguro barato... Hoje você tem mais de 15, 16 seguras, então a concorrência é grande. Então todo seguro que eu vendia, o meu marido que trabalhava comigo na época... Todo seguro Bradesco que a gente vendia dentro da corretora para nossos clientes, nós ligávamos nesse código pra poder bater meta de banco, entendeu...?

P – Entendi...

E – Então assim... foi esse sufoco dentro do banco esses 15 anos. A gente não conseguia cumprir meta com os próprios clientes do banco né... a gente não tinha ajuda... pressão de gerente era complicada... assim é... o gerente parava em frente do salão do banco... assim, cada um tinha sua mesa... Aí o gerente falava assim do lado da nossa mesa, alto assim, pra todo mundo ouvir, até os clientes que estavam lá ouviam... Mandava a gente levantar a bunda... “levanta a bunda daí e vai pra rua”, “vai vender”, “você sentado aí não vai vender mesmo”, se “você não cumprir meta vou te mandar embora”... era assim né... a pior coisa né... olha acho que... a melhor coisa que eu fiz Matheus... Minha renda caiu, porque eu tinha renda da corretora, e tinha renda dos clientes que vendia dentro do banco. Então quando somava os dois, eu tinha uma renda até que legalzinha. Então o que aconteceu, teve uma época que fiquei muito injuriada... era gerente que catei falando mal de mim no banheiro... eu tava entrando no toalete... na parte de entrar no banheiro tem uma parede né? sabe? Que faz um L pra não ver.

P – Sim, sim...

E – Eu peguei ele falando “Aquela biscate da Amanda! Ela pensa o que pra não dar dinheiro pra gente”. Por quê? Por tinha um produto na época que o banco exigia que era um bilhete residencial, um seguro residencial, e que... a gente não ganhava comissão... Então a gente tinha que né... entendeu... é dinheiro. Aí teve uma época uns 8 anos atrás, que meu marido conseguiu uma cantina... eu já tava cansada dessa área de ficar em banco, e também pedi pra sair. Então pra resumir a história. Meu chefe me chamou, ele ia perder dois funcionários de uma vez, e não ia ter ninguém pra ficar no banco. Aí ajeitou tudo né... ele pediu pra eu ficar um mês... enfim... aí eu fiquei cumprindo um tipo de aviso. No último dia de trabalho, eu não ia ficar nem mais no banco, nem na corretora, eu tinha pedido a conta mesmo né. Aí ele me chamou e falo “vamo fazer o seguinte, você tá com a gente a muitos anos, eu já to perdendo seu marido... ele já tinha uma carteira de clientes... não é grande mais tem. Então vamo fazer o seguinte. Você continua trabalhando pra mim, só que você não precisa vir pra agência, você trabalha na sua casa e vem pra cá duas vezes na semana, e a carteira de clientes do seu marido eu deixo com você, pra você ficar com uma carteirinha maior, aí eu aceitei né... por que as coisas com meu marido, na cantina, ainda estavam muito incertas eu fiquei com medo da a gente passar por um sufoco financeiro. Então... eu achei melhor aceitar o que ele tava me oferecendo, porque pra mim é bom,

porque eu vou deixar de ir no banco. Já vai aliviar a pressão e o estresse que eu tinha... trabalhar de casa né... pra mim tá ótimo. Aí fiquei esses anos todos trabalhando em *homeoffice*, indo pra lá duas vezes por semana. Nessas duas vezes, diminuí pra uma, e depois eu parei de ir com a Pandemia. Eu tô desde a pandemia trabalhando em *home* sem sair. Então né... eu acelerei e encurtei bem. (risada).

P – Nossa, que isso... se sinta livre pra falar mesmo... o que e quanto quiser.

E – Então Matheus eu tô indo rápido, porque meu horário de almoço é contado mesmo... bate o horário, eu tenho que *logar* no sistema, se eu demorar eu tenho que sair mais tarde... daí eu não posso atrasar... 5 minutos, o gerente já me manda mensagem né...

P – Tudo bem mesmo, não se preocupa com isso não. Se estiver sem tempo, a gente interrompe na hora e você pode ir, sem problemas. Mas se tiver tempo a gente pode fazer mais uma rodada aí né...

E – Vamo indo, que eu fico de olho aqui.

P – é... você comentou sobre o estresse do trabalho né... você já foi vítima de algum tipo de assédio?

E – Nossa, o que mais a gente teve... eu não digo só dentro do banco não... por isso que eu tô confiando que você vai deixar minha identidade em sigilo, as vezes eu passo...

P – Não, totalmente, o termo de comprometimento assinado por mim vai estar no seu email certinho. É comprometimento ético mesmo, por mim, pelo meu orientador né... fica tranquila mesmo.

E – Até hoje assédio moral com meu chefe, esse que me deixou com a carteira do meu marido, então assim, no banco era o estresse de “você vai cumprir meta... levanta bunda daí... ameaça de tirar a concessão... se a gente não vendesse... hoje, como eu tô né... ele era um gerente do Bradesco, ameaça mesmo né... gerente te xingando, e hoje eu ainda passo assédio moral com ele... mesmo estando longe, em *homeoffice*. Infelizmente. Infelizmente. Assédio moral eu tenho ainda, infelizmente. Hoje a gente sabe a situação de assédio moral né, mas eu ainda passo por isso.

P – E dos clientes? Tem uma boa relação ou não?

E – Você diz de Assédio Moral de cliente? É isso?... então... já atendi bastante cliente, não é muito grande, tem uma média aí de 30 a 40 clientes pra atender por mês... ou 20, depende do mês... o cliente cobrando pra você dar jeitinho, numa hora que não tem como dar jeitinho né... por que o cliente acha que é uma coisa, mas tem contrato, a gente fala tudo pro cliente né... né o Matheus... eles fala “você vai ter que resolver isso”... eu não tenho muita amizade, cliente é cliente... mas eu tenho uma boa... eu procuro não ter amizade, pra não ter aquela confusão né... do cliente confundir amizade com liberdade... até hoje só tive dois probleminhas com cliente que achou que eu tinha obrigação de resolver sendo que não tinha como, mas o resto Matheus eu sempre fui bem profissional. Não misturo as estações. É complicado, não costumo ter problemas não... Mas assim tem aquela coisa com o cliente,

que ele não é... não importa o horário... tão me ligando num feriado ou no final de semana, 2,3,4, 5 horas da manhã... Mas fora isso, não tenho muito problema não... Desculpa Matheus... só um minuto...

P – Claro...

E – Aí voltei...

P – Pra acelerar mesmo, você já... você já comentou..., mas detalhando mais... o estresse da atividade te atrapalha no dia a dia? Com a família, amigos, por exemplo?

E – Sim, no âmbito familiar sim... o trabalho é estressante mesmo... e a gente não tem hora, então as vezes vem um monte de problema do nada. Isso influencia bastante sim, na família. Quando eu to com algum problema pra resolver, o cliente ta lá jogando as coisas em cima de você... e não deixa de ser sua responsabilidade, por que eu sou a ponte do cliente com o banco né Matheus... então você escuta muita coisa de cliente nessa situação... Então isso te deixa estressado, e eu acabo descontando isso na família... Eu fico estressada, nervosa... então vem marido, filho falar comigo e eu já não respondo... “to de cabeça cheia, tem cliente cobrando”... então assim... eles me conhecendo já, eles sabem quando to no ponto de bala, daí não chega nem perto sabe... Aí eu não consigo é... separar, o problema do trabalho em casa... daí você acaba levando o problema pra família...

P – Eu imagino ser muito difícil mesmo...

E – É difícil Matheus... eu trabalhei com seguro, trabalhei com banco... a gente chega em casa as vezes com a cabeça a mil... muitas vezes é difícil separar e acaba sobrando pra família... infelizmente... é isso... eu acabo passando isso pra eles sim...

P – Esse... estresse do trabalho... já levou você a ser diagnosticada com algum tipo de distúrbio psíquico, tipo insônia, depressão... enfim?

E – Olha, eu já sofro de insônia devido a problemas hormonais aí, devido a idade..., mas eu sofro sim... já passei problemas com cliente... você vai dormir pensando no trabalho do dia, o que faltou com o que vai somar pro próximo dia entendeu?... isso independente de ter problema ou não... as vezes você deixa passar uma proposta pra fulano, então assim né... você vai dormir pensando no seu dia e no outro dia... a preocupação financeira também... você não consegue desligar... Mas eu sofro sim... depressão acho que não, graças a Deus, mas insônia sim... o que me faz aliviar é mexer com planta, eu me desestresso.

P – Algum problema físico decorrente do trabalho? Tipo LER/DORT, algo assim?

E – Olha o que eu tenho em geral... muita dor de cabeça no trabalho... e sim, eu tenho sim, um problema no braço, no cotovelo, acho que de... é... devido ao uso de trabalhar no notebook... Mas assim, também nunca fui no médico pra resolver... mas acredito que tudo isso vem do trabalho mesmo, principalmente agora na Pandemia né... pra atrapalhar a gente né. Problema físico mesmo, é a dor de cabeça e no cotovelo.

P – Quais tipos de políticas você acha, que o banco ou sindicato poderiam adotar pra evitar esse tipo de adoecimento?

E – Pergunta difícil viu Matheus, porque Banco é complicado... o gerente, subgerente, superintendente, cada um tem sua meta... aí é difícil, é de lá de cima e vai descendo. Nos 15 anos de banco, eu fiz vários cursos que o Bradesco dava em relação a comportamento né... como lidar com as pessoas... a difícil viu Matheus, acho que isso não vai acabar não... Eu acho que nem passando com psicólogo ou psiquiatra... só ver a pessoa que me comandava... ele é uma pessoa que eu sei... que eu sei que ele já passou por análises né... e não resolveu, então eu não sei o que caberia dentro de um banco fazer viu... acho que é uma situação que não tem como acabar... que não vai acabar... o assédio moral de patrão pra funcionário, acho que não tem como acabar não.

P – Você acha que se procurasse o médico do banco ou do sindicato, receberia algum apoio deles?

E – Você diz apoio... suporte financeiro? Se eu fosse atrás?

P – Sim, um exemplo bom, um suporte financeiro, mas talvez também psicológico, moral e tal.

E – Não. De forma nenhuma, mesmo. Agora o banco... eu pensei em ir atrás antes de sair do banco..., mas agora nem me lembro o porquê de eu não ter ido atrás de um médico pra ver meu cotovelo... Então na realidade, não sei te responder...

P – Olha, eu vi aqui, tem somente mais alguns minutos antes de acabar sua hora.

E – Obrigado, até tinha deixado passar.

P – Que isso, desculpa aí também pelo horário, tivemos que correr com a entrevista, e por telefone não tem o contato humano né...

E – Nossa, a gente sente fala disso mesmo, pra quem tem que ficar em casa, é o que mais pega mesmo.... Boa sorte aí viu o... Matheus...

P – Muito obrigado mesmo...