



A saúde é sua

Editorial

Em um momento político repleto de incertezas, com ataques e riscos reais aos direitos sociais da classe trabalhadora brasileira, como os das propostas de reformas da Previdência Social e trabalhista que tramitam no Congresso Nacional, é fundamental valorizar e lutar para defender os direitos conquistados. Este é o papel da Contraf-CUT e do Comando Nacional dos Bancários, além de buscar mais avanços para a saúde dos trabalhadores.

Quando tratamos destas questões, principalmente com o setor patronal, o princípio dos direitos humanos deve nortear qualquer ação que vise a melhoria das condições, processos e organização do trabalho. Até porque, a saúde do trabalhador é um direito humano fundamental, um direito inalienável e que ninguém tem a competência para negar esse direito, uma vez que faz parte da essência humana. A saúde pertence, única e exclusivamente, ao próprio trabalhador.

A obrigação do empregador é proporcionar um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e que respeite a individualidade das pessoas. E processos e organização do trabalho, introdução de novas tecnologias, entre outros assuntos, deve passar por negociação coletiva.

Para se garantir um amplo processo de negociação coletiva, visando o estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável, a participação ativa dos trabalhadores e de seus representantes em matéria de saúde é ponto fundamental e necessita, urgentemente, avançar nas relações de trabalho no ramo financeiro.

Organizar a luta que reconheça o trabalhador como sujeito político no mundo do trabalho, que defenda a sua saúde, é um dos objetivos da nossa campanha Assuma o Controle – A Saúde é Sua, tema principal da nossa revista.

Boa Leitura

Roberto von der Osten - Presidente da Contraf-CUT

Assuma o Controle

Contraf-CUT inicia campanha nacional em defesa da saúde que adoecem no país em função do trabalho



A SAÚDE É SUA

OS PRIMEIROS PASSOS DO PROJETO

Em reunião do Coletivo Nacional de Saúde do Trabalhador da Contraf-CUT, no começo de 2017, a ideia inicial de uma campanha foi apresentada, esboçada e discutida.

O desafio colocado era fazer com o que o projeto refletisse todo o debate acumulado pela Contraf-CUT, nos últimos anos, sobre as políticas de saúde dos trabalhadores, enfatizando a saúde do trabalhador como direito humano fundamental e inalienável.

Assuma o Controle – A Saúde é Sua dialoga diretamente com a tese sobre a quem pertence a saúde do trabalhador, isto é, a ele próprio.

Controle – A Saúde é Sua!

saúde dos trabalhadores. Categoria bancária está entre as que mais



O mote foi elaborado a partir de duas campanhas de sucesso já desenvolvidas pelos Sindicatos dos Bancários de São Paulo e do Rio de Janeiro: “Assuma o Controle” e “A Saúde é Sua”, respectivamente.

“Assuma o Controle e Denuncie!” – Lançada pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, no começo de 2016, a campanha visa, diretamente, como o nome diz, que os bancários assumam o controle de sua saúde e não a deleguem a terceiros.

“A campanha aponta para a gestão dos bancos como causadora de adoecimento dos trabalhadores. Logo, é preciso trocar a gestão. Atualmente, a campanha do Sindicato continua dialogando com os bancários”, explica Dionísio Reis, secretário de Saúde e Condições de Trabalho do Sindicato de São Paulo e coordenador da CEE/Caixa.

“A Saúde é Sua” – O projeto elaborado pelo Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro possui uma página no Facebook, que vem demonstrando ser uma excelente ferramenta de relacionamento com a categoria e com a sociedade sobre a saúde do trabalhador.

“São publicados textos e vídeos com respostas às perguntas mais frequentes feitas pelos bancários que procuram o sindicato, questões relativas a seus direitos, esclarecimentos sobre as cláusulas da Convenção Coletiva e também sobre o embate nacional que é travado diariamente para avançar na luta ou mesmo impedir que os legisladores, o patronato e o Poder Executivo prejudiquem os trabalhadores”, ressalta Gilberto Leal, secretário de Saúde do Sindicato do Rio de Janeiro.

Objetivos

A categoria bancária figura entre os ramos de atividade com as mais altas taxas de acidentes do trabalho do país. Entre 2012 a 2016 foram 20.414 afastamentos por acidentes do trabalho e conforme a Pesquisa Nacional de Saúde - (PNS/IBGE 2013) - tais dados são subnotificados e na realidade podem ser sete vezes maiores em comparação com as estatísticas da Previdência Social.

Para efeitos comparativos, enquanto a PNS atestou 4.948.000 acidentes do trabalho em 2013, a Previdência Social/INSS registrou 717.911 acidentes, considerando apenas a população de trabalhadores com carteira assinada. A diferença entre as estatísticas se deve à já conhecida subnotificação do registro de acidentes, ao tipo de dado resultante de cada pesquisa, e à baixa taxa de formalização do emprego.

As estatísticas atuais e pesquisas acadêmicas demonstram que os casos de transtornos mentais entre os bancários, vêm se agravando a cada dia e estão vinculados à organização do trabalho. As exigências progressivas de metas, controles permanentes de produtividade, formas abusivas de gestão, práticas de assédio moral e sobrecarga de trabalho, figuram entre as principais causas de sofrimento psicológico na categoria.

Percebemos que os trabalhadores bancários só se afastam para tratar a saúde em último caso, porque o afastamento médico costuma ser um fator de discriminação no trabalho e é fato relevante na elaboração das listas de futuras demissões.

Em processo negocial, o setor patronal tem demonstrado claramente que não tem nenhuma disposição em discutir

processos e organização do trabalho, espaço onde reside a origem do sofrimento e adoecimento dos bancários.

A postura do setor patronal limita-se a ocultar os índices de adoecimento, os riscos do ambiente de trabalho, negar-se a discutir as suas causas, inviabilizar a participação dos trabalhadores e de seus representantes na elaboração de políticas de prevenção, proteção e recuperação de sua saúde.

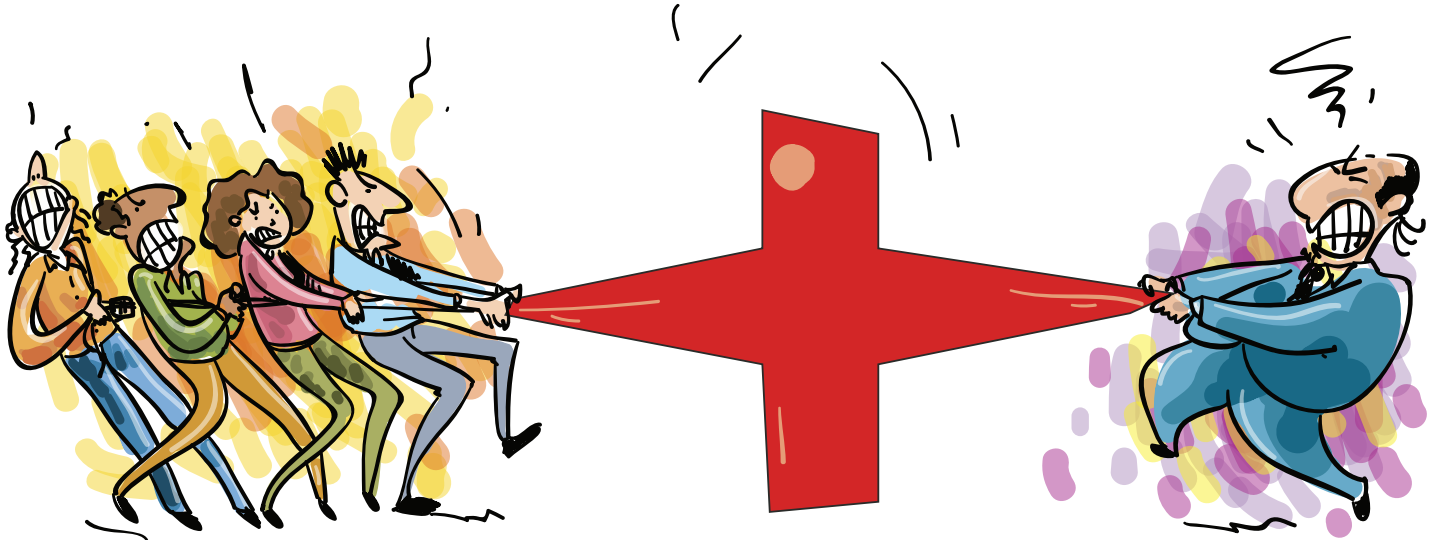
Diante desta situação, consideramos da maior relevância lançar a campanha nacional de saúde no ramo financeiro “Assuma o Controle - A Saúde é Sua”, que tem os seguintes objetivos:

- › Informar aos trabalhadores quais são os riscos da atividade profissional dos bancários;
- › Orientar os trabalhadores a não se submeter exclusivamente ao médico do trabalho do banco que, via de regra, atende apenas aos interesses patronais e a seguir as orientações do médico de sua confiança;
- › Estimular a participação dos trabalhadores na defesa e proteção de sua saúde, exigindo relações interpessoais que se pautem pelo respeito mútuo;
- › Conscientizar que o descanso é um direito dos trabalhadores e fator fundamental na preservação de sua saúde;
- › Mobilizar e organizar os trabalhadores nos locais de trabalho a fim de garantir o respeito, a preservação e tratamento de sua saúde;
- › Ampliar e fortalecer o debate sobre condições de trabalho, visando a elaboração e estabelecimento de políticas de prevenção e proteção à saúde dos trabalhadores.



Unidade e luta dos bancários garantem avanços na área da saúde

Greve histórica em 2016 conquista acordo inédito de dois anos para a categoria



O ambiente de trabalho bancário ainda está longe de ser exemplo de democracia e de respeito à participação dos trabalhadores na decisão sobre o cuidado com sua saúde e outros direitos essenciais. Mas não é exagero dizer que a situação poderia ser bem pior, caso os bancários não contassem com uma forte representação sindical, que se tornou referência nacional e mundial na defesa dos direitos da classe trabalhadora.

A categoria é uma das poucas que têm um acordo válido para todos seus integrantes no Brasil inteiro, a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Não importa onde o bancário esteja dentro do território nacional, seus direitos são os mesmos.

Roberto von der Osten, presidente da Contraf-CUT, afirma que o acordo de dois anos se mostrou vitorioso, diante do cenário de instabilidade política, social e econômica no país, com constantes ataques aos direitos dos trabalhadores.

“Provamos que, com mobilização e capacidade de negociação dos trabalhadores, podemos avançar e garantir

direitos em diversas áreas, como nas cláusulas de saúde. O ambiente de trabalho adoecedor dos trabalhadores nos bancos precisa mudar com urgência. Estamos na batalha para isso”, diz Roberto von der Osten.

Assuma o Controle - A saúde é sua

“Nossa luta avançou na área de saúde do trabalhador, com pontos fundamentais para a nossa categoria nestes últimos anos”, afirma Juvandia Moreira, vice-presidenta da Contraf-CUT.

“Conquistamos a criação da comissão permanente de saúde, que se reúne várias vezes durante o ano com a Fenaban. O Protocolo para Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho tem se mostrado uma experiência muito boa para os sindicatos signatários do acordo coletivo. Dentro desta última campanha, em 2016, asseguramos a renovação da cláusula 57 da CCT sobre o desenvolvimento de programas de relações e organização do trabalho. O objetivo da representação dos trabalhadores é debater e negociar melhores condições



de trabalho, interferindo em todo o processo de fixação e execução de metas de produção”, explica a dirigente.

A primeira Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria bancária foi assinada em 1º de setembro de 1992 e atualmente conta com 71 cláusulas econômicas e sociais. Na área da saúde e condições de trabalho são inúmeras cláusulas específicas, além da questão da saúde do trabalhador estar contemplado em outros tópicos, como igualdade de oportunidades, segurança e remuneração.



Conquistas

- › Combate ao Assédio Moral no Trabalho (cláusula 58).
- › Adiantamento salarial em casos de afastamentos do trabalho, conforme previsto na cláusula 65 da CCT.
- › Complementação de salário por 24 meses que corresponde à diferença do valor recebido pelo INSS ao da soma das verbas salariais pagas pelo banco (Cláusula 29).
- › Pagamento da cesta alimentação por 06 meses aos trabalhadores afastados (cláusula 15).

“Nossa luta também garantiu a proibição de divulgação do ranking individual dos empregados pelos bancos e é vedada, ao gestor, a cobrança de cumprimento de resultados por mensagens, no telefone do funcionário (cláusula 37)”, completa Juvandia.

Reivindicações

Melhores condições de trabalho, fim das metas abusivas e do assédio moral estão entre as principais reivindicações dos bancários na área da saúde. Garantir a efetiva participação dos trabalhadores e de seus representantes nas políticas de saúde também tem sido pauta constante do processo negocial. A Contraf-CUT, Federações e Sindicatos se reúnem regularmente

com a Fenaban para tratar das pautas da categoria nas mesas bipartites, uma delas de saúde, outra conquista dos trabalhadores. “O nosso propósito é tornar a CCT mais efetiva e que atenda às demandas dos bancários no campo da saúde do trabalhador, considerando que na Convenção há um conjunto de cláusulas que dizem respeito a medidas preventivas, medidas assistenciais e de reinserção no ambiente de trabalho”, explica Roberto von der Osten.

Metas Abusivas

Como forma de combate às metas abusivas e ao assédio moral, os bancários propõem o redimensionamento das metas, em casos de ausências no trabalho, como férias, licenças, afastamentos e a consideração do processo de trabalho como um todo e não apenas o seu resultado final.

As propostas já foram apresentadas aos bancos como alternativas para diminuir o impacto negativo que a cobrança de metas causa na saúde dos trabalhadores. Outra questão se relaciona com o período de trabalho dos bancários de 11 meses (considerando 1 mês de férias) e os contratos de metas tratam a produção por 12 meses.

O Grupo de Trabalho (GT) para analisar as causas dos afastamentos no setor bancário, composto por representantes dos trabalhadores e dos bancos, concluiu, em 2016, que há uma frequência maior de adoecimento no segmento de gerentes da área comercial dos bancos.

“Esses problemas possuem estreita relação com o processo e organização do trabalho bancário. A melhoria somente é possível com condições de trabalho adequadas aos empregados, num ambiente saudável, livre de assédio moral e da imposição de metas abusivas, livre de adoecimentos e afastamentos”, ressalta Roberto von der Osten.



Transtorno mental é uma das principais causas de afastamentos do trabalho no setor bancário

Os casos de transtornos mentais já superaram os afastamentos por LER/Dort na categoria

Metas abusivas, cobrança constante por resultados, assédio moral, pressão, estresse diário. A combinação perversa de todos estes fatores tem levado um número cada vez maior de bancários e bancárias ao adoecimento. Dados oficiais do INSS comprovam que as condições de trabalho, principalmente nas agências bancárias, são fatores de risco para a saúde dos funcionários.

Com base nas informações do INSS, a subseção do Dieese na Contraf-CUT fez um levantamento sobre as principais causas de afastamento do trabalho nos bancos

e revela o transtorno mental com grande destaque.

Os transtornos mentais e comportamentais, incluindo os casos de depressão, já ultrapassam os afastamentos por LER/Dort na categoria. Foram concedidos pelo INSS 5.042 auxílios-doença previdenciários e acidentários em 2013 por transtornos mentais e comportamentais, totalizando 27% do total de afastamentos. Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo somam 4.589 casos e representam 24,6% das causas de afastamentos.



TRANSTORNO MENTAL SUPERA LER/DORT

Fonte: Dieese/ INSS

2013	Auxílio-doença previdenciário	Auxílio-doença acidentário	Total	Proporção em relação ao total
Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99)	3.671	1.371	5.042	27,0%
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99)	3.094	1.495	4.589	24,6%
Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas (S00-T98)	2.995	35	3.030	16,2%
Neoplasias [tumores] (C00-D48)	1.188	-	1.188	6,4%

A PROPORÇÃO DOS CASOS DE TRANSTORNOS MENTAIS NOS BANCOS TAMBÉM ULTRAPASSA E MUITO AS OCORRÊNCIAS DESTE TIPO DE PROBLEMA ENTRE TRABALHADORES DE OUTROS SETORES NO BRASIL. CONFIRA O QUADRO.

Número de benefícios por transtornos mentais nos bancos e demais setores

Anos	Auxílio-doença previdenciário	Auxílio-doença acidentário	Total	Proporção em relação ao total
2009	2.177	780	2.957	22,2%
2013	3.671	1.371	5.042	27,0%
Varição 2013 / 2009	68,6%	75,8%	70,5%	24,1%
Demais setores	Auxílio-doença previdenciário	Auxílio-doença acidentário	Total	Proporção em relação ao total
2009	174.717	12.698	187.415	9,2%
2013	212.490	11.317	223.807	8,7%
Varição 2013 / 2009	21,6%	-10,9%	19,4%	9,0%

Número de benefícios previdenciários e acidentários concedidos nos bancos

Anos	Auxílio-doença previdenciário	Auxílio-doença acidentário	Total
2009	10.817	2.480	13.297
2010	12.238	2.621	14.859
2011	12.942	2.628	15.670
2012	14.390	2.948	17.338
2013	15.423	3.248	18.671
Varição 2013 / 2009	42,6%	31,0%	40,4%

Categoria bancária é a primeira a incluir o combate ao assédio moral na cct



Resgatar o trabalhador de uma posição passiva e o colocá-lo como protagonista no processo de denúncia e resolução dos casos de assédio moral no trabalho. Este é o objetivo da cláusula 58 da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários, que estabelece mecanismos para encaminhamento e apuração de um dos problemas que mais atingem a categoria. Após muitas mobilizações e lutas, os bancários marcam história sendo os primeiros trabalhadores a incluir este tipo de cláusula numa convenção coletiva de trabalho, uma importante conquista da Campanha Nacional de 2010.

Canal de denúncias

O Instrumento de Combate ao Assédio Moral prevê canal de denúncias que garante o sigilo do denunciante. As providências tomadas pelo banco devem ser de conhecimento do sindicato e dos trabalhadores da unidade denunciada. O sindicato também faz a visita no local de trabalho para obter dos trabalhadores a informação se a melhoria do ambiente de trabalho foi efetiva ou não. Só em 2016, foram levantadas 1.503 denúncias pelo programa. Esse número revela que os trabalhadores acreditam no instrumento e o utilizam para a solução de problemas no ambiente de trabalho.

Bancários cobram melhorias

Os dirigentes sindicais têm debatido continuamente com a Fenaban o aprimoramento do instrumento, para torná-lo cada vez mais presente nos locais de trabalho, considerando o seu caráter preventivo e de promoção da saúde.

PROPOSTAS COLOCADAS NA MESA DE NEGOCIAÇÃO

- › Redução do prazo de apuração de denúncias, dos atuais 45 dias, para 30 dias, considerando que há bancos que fazem propagandas aos seus empregados, prometendo resolver os casos de assédio moral com maior brevidade, desde que seja encaminhado por canal interno do banco;
- › Estratificação das denúncias que transitam pelo programa, sobretudo, pelos canais internos dos bancos, considerando que as denúncias encaminhadas pelos sindicatos passam por uma triagem prévia e são encaminhadas quando se tem certeza de que o objeto trata de assédio moral nas relações de trabalho;
- › Consequências para o denunciante: na avaliação do programa existe a apuração das consequências pela qual sofreu o denunciado. Mas, também é necessário saber se quem denunciou acabou tendo consequências aplicadas pelos bancos;
- › Modo de apuração das denúncias: questão fundamental para o fortalecimento do instrumento é a transparência, pelos bancos, sobre os métodos que utilizam para apurar denúncias que transitam pelo programa, principalmente questões relacionadas ao assédio moral nas relações de trabalho. Quais critérios de apuração os bancos adotam quando uma denúncia for considerada procedente ou improcedente? Pergunta que precisa ser respondida;
- › Ambiente de Trabalho: se houve, no ambiente de trabalho de onde a denúncia partiu, adoecimento e afastamento de algum trabalhador, envolvido ou não no caso encaminhado para apuração via instrumento.



Acidentes do Trabalho

Total de trabalhadores acidentados e doentes pode ser sete vezes maior que o divulgado pelo INSS

O Brasil registra uma marca que não traz orgulho a nenhum trabalhador e gera imensa preocupação. Está entre os quatro países do mundo que mais registram acidentes do trabalho, só atrás da China, Índia e Indonésia. Por dia, sete brasileiros perdem a vida em função do trabalho, levando em conta apenas os dados oficiais, computados pela Previdência Social. Mas a realidade pode ser muito pior do que a apresentada nos gráficos do INSS.

A Fundacentro produziu o estudo Acidentes de Trabalho no Brasil em 2013: comparação entre dados selecionados da Pesquisa Nacional de Saúde do IBGE (PNS) e do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) do Ministério da Previdência Social e constatou uma grande discrepância.

Enquanto que para a Previdência o país registrou 717.911 acidentes do trabalho em 2013, os dados do IBGE revelam 4,9 milhões de pessoas, com 18 anos ou mais, que teriam se envolvido em acidente do trabalho no Brasil.

A comparação mostrou que a PNS aponta números de quase 7 vezes os da Previdência. Segundo a Fundacentro, essa diferença se deve à conhecida subnotificação do registro de acidentes, já que muitas empresas escondem os números reais. A baixa taxa de formalização do emprego também é outro agravante. Muitos trabalhadores sem registro em carteira se acidentam, mas simplesmente não existem para os órgãos oficiais.

Distribuição de pessoas com 18 anos ou mais de idade estimadas na PNS que referiram ter sofrido acidente de trabalho nos últimos 12 meses e número de acidentes de trabalho registrados na Previdência Social, segundo sexo, 2013.

SEXO	PNS	%	Previdência	%	Razão
Total	4.948.000	100,00	717.911	100,00	6,89
Masculino	3.493.000	70,59	494.746	68,91	7,06
Feminino	1.455.000	29,41	223.152	31,08	6,52

Fonte: IBGE (2013) e MPS (2013)

Distribuição de pessoas com 18 anos ou mais de idade estimadas que referiram ter sofrido acidente de trabalho indo ou voltando do trabalho nos últimos 12 meses na PNS e número de acidentes de trabalho de trajeto registrados na Previdência Social em 2013.

Fonte	Pessoas	Razão
PNS	1.440.833	12,91
Previdência	111.601	

Fonte: IBGE (2013) e MPS (2013)

Grau de limitação de atividades diárias devido a DORT.

Respostas	Pessoas	%
Não Limita	1.492.716	41,84
Um pouco	993.812	27,85
Moderadamente	520.404	14,58
Intensamente	468.184	13,12
Muito Intensamente	92.979	2,61

Fonte: IBGE (2013)

“Terceirização no setor bancário significa sem nenhum direito trabalhista”, alerta

R reformas da Previdência, Trabalhista, Terceirização. O presidente nacional da CUT, Vagner Freitas, analisa a conjuntura atual com grandes ataques à classe trabalhadora e afirma que todos, inclusive a economia brasileira, saem perdendo com os desmontes dos direitos orquestrados por Temer.

RB - O trabalhador brasileiro está realmente atento ao golpe que a aprovação da terceirização representa?

Vagner - Ainda não está atento. O trabalhador brasileiro não sabe que terceirização, no setor financeiro, nos bancos, representa pejetização. Significa, por exemplo, os bancos pegarem seus gerentes, do setor comercial, administrativo, demiti-los e pedir para que eles abram uma empresa para serem contratados como PJ, não tendo nenhum direito trabalhista. Isso é o que vai significar a terceirização nos bancos, então temos que massificar a ideia para trazer os trabalhadores para esta luta junto com a gente. A terceirização também enfraquece a negociação coletiva, porque pode criar várias categorias que não estão dentro do processo negocial. Isso dificulta muito mais que cheguemos a acordos salariais vitoriosos.

RB - Por dia, sete pessoas perdem a vida em função do trabalho, entre acidentes e adoecimentos no Brasil. De que forma a terceirização piora ainda mais este quadro?

Vagner - Mais da metade, cerca de 80% das vítimas, são terceirizadas. O número de adoecimentos, mortes, acidente do trabalho, se dá muito mais em condições precárias de trabalho, causadas pela terceirização. Como estão transformando a terceirização em situação generalizada, vai aumentar a quantidade de pessoas adoecendo e morrendo por falta de condições adequadas de trabalho. A nossa luta é para impedir que isto aconteça.

RB - Outro ataque de Temer é a reforma trabalhista. Pode ser o fim da CLT?

Vagner - Temer quer acabar com todos os direitos trabalhistas. Este governo não quer que os trabalhadores tenham férias, 13º salário. Ou seja, todos os direitos conquistados



pela classe trabalhadora que estão contidos na CLT. O governo golpista quer que o trabalhador vá negociar com o seu patrão as suas novas condições de trabalho, sem dar importância aos direitos adquiridos. Isso é um absurdo. Sem dúvida nenhuma, a reforma trabalhista precariza o trabalho de milhões e demite outros tantos milhões.

RB - A reforma quer impor o negociado sobre o legislado. Como o projeto enfraquece os trabalhadores e os sindicatos?

Vagner - Por trás desta questão, Temer e seus aliados querem que todas as negociações feitas pelos sindicatos deixem de existir e os trabalhadores passem a negociar individualmente as suas condições de trabalho com o patrão. A partir do momento que o trabalhador sai da categoria profissional que está hoje, ele deixa de ter o sindicato e pode ser que não tenha sindicato nenhum e tenha que negociar diretamente com o patrão. Isto enfraquece o sindicalismo, sem dúvida nenhuma, mas é muito pior para o trabalhador, que vai ter que se auto-representar e nunca vai conseguir assegurar seus direitos e novas conquistas desta forma.

Significa a pejotização, Alerta vagner freitas



RB - A categoria bancária fez acordo de dois anos, com aumento real agora em 2017. Como a conquista dos bancários pode colaborar na luta de outras categorias?

Vagner - Os bancários formam uma categoria muito organizada, com uma Convenção Coletiva de Trabalho nacional, que vale em todo o país. A categoria conquistou um contrato de trabalho por dois anos, o que se demonstrou um grande acerto, porque a conjuntura atual é muito pior do que a vivida no ano passado, e haveria muito mais dificuldade de se renovar o acordo com os bancos. O fato é que se todos os trabalhadores tivessem a convenção de trabalho igual a dos bancários, estaríamos muito mais evoluídos. Mas a CCT da categoria bancária também corre muito risco com as medidas de Temer e precisamos mudar este quadro.

RB - A Reforma da Previdência tem reprovação da maior parte da população. Como fortalecer a batalha contra o fim da aposentadoria?

Vagner - O Brasil começa a entender que o Temer está

pretendo fazer isso mesmo, colocar um fim na aposentadoria. Seu governo pretende acabar com a aposentadoria pública para que os bancos sejam agraciados com a venda de previdência privada, já que financiaram o golpe. Mas só uma pequena parcela da população vai ter condições de comprar os planos privados dos bancos. Isso é trágico, porque destrói toda uma seguridade social, que nós construímos ao longo de muitos anos. A reforma cria uma crise muito grande, com as pessoas saindo do campo, fugindo para as cidades e ficando desempregadas. Aumenta a violência urbana e, acima de tudo, arreventa a economia, sem a participação da aposentadoria nos pequenos municípios. Estamos fazendo um grande enfrentamento para não permitir isto.

RB - A proposta prejudica a todos, mas a CUT tem alertado que as mulheres devem ser as mais afetadas.

Vagner - As mulheres são as mais prejudicadas porque já tem uma condição de trabalho pior, trabalhando mais e ganhando menos. Muitas vezes tem melhor qualificação que os homens, mas recebe menos. Agora, Temer quer impor que as mulheres se aposentem com a mesma idade que homens, apenas para prejudicar as mulheres. É outro absurdo.

RB - Neste cenário de caos e instabilidade social e econômica o Fora Temer ganha força?

Vagner - Com certeza, não tenho dúvida nenhuma. Nós alertamos o tempo inteiro que o golpe era contra os trabalhadores e as trabalhadoras. E agora querem desmontar todos os direitos que nós temos. A sociedade está percebendo isso e começa a enfrentá-lo. Além dos trabalhadores, outros setores da sociedade estão se colocando contra a reforma da previdência, como a OAB, a CNBB, e devem se posicionar contrárias também às outras propostas que prejudicam a população. Acredito que o Temer balance. Neste sentido é importante que a gente continue indo para as ruas para pedir o Fora Temer, Diretas Já, Constituinte para Reforma Política, para voltar a ter democracia no Brasil.

Saúde do trabalhador é um direito humano indisponível

Que saúde é um direito humano todos nós sabemos, que trabalho é direito humano, também não é novidade, mas ao somar estes direitos fundamentais e observá-los no contexto do mundo do trabalho, nos deparamos com uma realidade que não aparece nos jornais, na televisão. A grande mídia silencia sobre uma realidade onde não existem “consensos internacionais”, nem direito de cidadania, direito de privacidade, de intimidade, nem supremacia da lei, ou, sequer, garantias mínimas de respeito às normas legais e à dignidade humana.

Aliás... trabalhador tem direito à dignidade? Ele é cidadão? Parece exagero, mas infelizmente não é!

Dalmo Dallari conceitua Direitos Humanos nos seguintes termos:

“Direitos devidos desde o nascimento, que consiste no conjunto de condições mínimas para viver e tornar-se útil a humanidade, comportando as necessidades e características naturais, bem como a participação nos resultados da produção e organização social.”

A sociedade internacional, para firmar o conceito de Direitos Humanos, desenvolveu um entendimento de que estes, não podem se limitar a prestar garantias a qualquer tipo de vida, mas sim uma vida digna!

Em que pese a complexidade do tema, foi possível chegar a um consenso que dignidade humana refere-se, resumidamente, ao direito das pessoas ao tratamento igualitário na sociedade, de terem respeitados suas opiniões, sua personalidade, sua autonomia, sua vida privada, sua intimidade, sua cor, raça, religião, cultura, entre outros.

Obviamente, para que ela exerça estes direitos ou liberdades, é preciso que haja

garantias de condições básicas para seu desenvolvimento pessoal e participação social, enfim, os direitos de cidadania.

Assim, os Direitos Humanos pressupõem atuação do Estado de garantir, por meio de políticas públicas, o acesso igualitário a todos os seus cidadãos, aos bens e serviços que visam prestar garantias de condições básicas de existência, desenvolvimento e participação social. É neste contexto que se insere no rol de direitos humanos, o direito à vida, saúde, educação, moradia, trabalho, e também de participação social, manifestação, reunião, acesso à justiça, etc.

Numa sociedade orientada a não impor qualquer limite na obtenção do lucro, abordar o tema “saúde do trabalhador” é se aproximar de uma contradição latente, onde dois direitos humanos são absolutamente conflitantes, ou seja, o direito ao trabalho e saúde... e reconhecer que eles se situam no âmago da contradição entre capital e trabalho.

A rotina do trabalho bancário é conviver com pressões permanentes por produtividade. Isto porque o sistema financeiro estabeleceu como forma de gestão uma política de “estímulo” à produção e lucratividade, que consiste no estabelecimento de metas abusivas que implicam em sobrecarga de trabalho, violação dos limites da jornada de trabalho, ingerências na vida pessoal e privada, além do comprometimento dos períodos legais de descanso como férias e finais de semanas.

Em nome do chamado “Poder de Direção” a política de gestão e produtividade dos bancos é exercida por meio de ameaças, assédio moral, violação ao direito de preservação e de tratamento da saúde dos trabalhadores, assim como a restrição ao acesso à previdência social e discriminação contra os trabalhadores

adoecidos.

Só a título de exemplo, podemos citar que tanto as normas internacionais como nacionais garantem a qualquer cidadão o direito de recusar-se a se submeter a qualquer procedimento médico, incluindo consulta, que seja executado por profissional que não seja de sua confiança.

Mas os trabalhadores podem se recusar a submeter-se aos exames do médico do banco? Alguns bancos estabeleceram procedimentos de não aceitar os laudos e atestados emitidos pelos profissionais do próprio convênio médico que oferecem aos seus empregados, impedindo direito dos seus empregados a optar pelo tratamento de sua saúde e de acesso a políticas previdenciárias de proteção e recuperação da saúde.

Tais políticas e procedimentos atentam contra a dignidade dos trabalhadores, violam direitos humanos e demais normas legais que versam sobre a matéria.

O “Poder de Direção” tem limites! Ele termina quando afeta o direito do trabalhador a um ambiente de trabalho saudável, quando atinge sua honra, quando afeta o seu direito ao descanso, quando restringe a liberdade de optar pelo melhor tratamento ou afete de qualquer maneira, a sua saúde!

A campanha nacional em defesa da saúde dos bancários lança um desafio: enfrentar estas ilegalidades; exigir a participação dos trabalhadores nos assuntos que se referem à saúde, condições e organização do trabalho. Ter em conta que defender o direito ao descanso é fator fundamental na preservação da saúde da categoria bancária.

Leonor Poço é assessora jurídica da Contraf-CUT, advogada especialista em direitos humanos.



Coletivo nacional de saúde do trabalhador e trabalhadora da contraf-cut



Coordenado pela Contraf-CUT, em especial pela Secretaria de Saúde do(a) Trabalhador(a) da Confederação, o Coletivo Nacional de Saúde reúne secretários e secretárias das Federações e Sindicatos filiados, além de dirigentes sindicais militantes na área da saúde.

“As reuniões são sempre convocadas por comunicado oficial, encaminhado pela Contraf-CUT para as entidades filiadas, mas com espaço sempre aberto a todos que pretendem debater os temas ligados à área da saúde. Sindicalistas que não estão na pasta da saúde também participam do coletivo e contribuem de forma extremamente positiva para as discussões sobre um tema tão importante para todos”, explica Walcir Previtale, secretário de Saúde do(a) Trabalhador(a) da Contraf-CUT e coordenador do Coletivo.

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES

- › Debater e preparar o processo negocial da mesa bipartite de saúde do trabalhador entre a Contraf e Fenaban, e da mesa que negocia o aprimoramento do instrumento de combate ao assédio moral;
- › Debater e preparar, junto ao Comando Nacional, o processo negocial da Campanha Nacional no campo político da saúde do trabalhador;
- › Debater todos os assuntos relacionados ao campo político da saúde do trabalhador, seja no âmbito do ramo, do macrossetor, das políticas públicas de Estado e das políticas internacionais;
- › Participar do Fórum Nacional das Centrais Sindicais em Saúde do Trabalhador (FNCSSST).

DEBATER E PROPOR POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO

- › Contra o assédio moral no trabalho;
- › Contra as metas abusivas;
- › Contra a precarização do trabalho e ambientes laborais adoecedores;
- › Contra a falta de democracia nos ambientes de trabalho;
- › Contra a retirada de direitos sociais da classe trabalhadora e qualquer medida que represente retrocesso aos trabalhadores;
- › Políticas preventivas
“A saúde do trabalhador e da trabalhadora deve ser tratada numa perspectiva de classe e não de maneira isolada. O aprofundamento do debate sobre o assunto é essencial para avançarmos nas conquistas de direitos e condições de trabalho adequadas, que não representem riscos à saúde do trabalhador”, conclui Walcir.

PROCESSO DEMOCRÁTICO

- › As reuniões são estruturadas a partir de pauta previamente encaminhada para as entidades sindicais, buscando aprofundar os assuntos discutidos com a ajuda de especialistas nos temas
- › Encaminhamentos são definidos coletivamente
- › As reuniões contam com assessoramento político e jurídico. A assessoria jurídica é feita por Leonor Poço, advogada e especializada em Direitos Humanos
- › O Coletivo realiza reuniões itinerantes, os encontros acontecem nas sedes de sindicatos e federações por todo o Brasil

Trabalho decente ameaçado no mundo e no Brasil



O trabalho decente, entendido como um “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” segundo a definição da OIT – Organização Internacional do Trabalho está cada vez mais ameaçado no mundo e no Brasil.

Se analisarmos apenas o importante tema da saúde e segurança em todas as suas dimensões, segundo relatório da própria OIT, percebemos os enormes desafios que temos pela frente: em todo o mundo, cerca de 313 milhões de trabalhadores sofrem acidentes de trabalho a cada ano, sendo que 2,34 milhões não sobrevivem. Desse total, 321.000 mortes são causadas por acidentes e 2,019 milhões pelas mais diversas enfermidades relacionadas com o trabalho. Isso significa que 6.410 pessoas morrem por dia; quatro seres humanos por minuto.

No Brasil, segundo anuário estatístico da Previdência Social, entre 2007 e 2013 foram mais de 5 milhões de acidentes de trabalho, vitimando 19.500 trabalhadores e deixando outros 101.000 inválidos. Todos esses dados são subdimensionados já que estamos tratando de estatísticas oficiais, e portanto, não estão computados milhares de acidentes ocorridos com trabalhadores informais e que não são notificados.

O modelo capitalista de produção

e de consumo não admite trabalho decente, liberdade, democracia e principalmente qualidade de vida. A maioria da população mundial vive para trabalhar (formal ou informalmente), com jornadas extensas de trabalho; centenas de horas de locomoção entre o local de moradia e o local da atividade, em transportes públicos lotados de pessoas que não conversam entre si, mas com seus próprios celulares.

Não devia ser o contrário? Devíamos trabalhar para poder viver; trabalhar para ter qualidade de vida e qualidade de vida não é só consumo, é principalmente felicidade, cultura, lazer, família, viagem, conhecer outros lugares, conhecer outras pessoas. Mas, a realidade é outra.

A crise econômica, política, social e ambiental tem levado a um aumento significativo do stress, da depressão, da ansiedade e de vários outros transtornos mentais relacionados com o trabalho.

No ramo financeiro, por exemplo, apesar de todos os esforços dessa categoria combativa e de suas organizações fortes e representativas, já era grave a situação com as metas abusivas, o assédio moral, a violência e os assaltos, as propostas de reestruturação de bancos públicos e privados e as demissões. Agora, após o golpe de 2016, acrescenta-se o stress causado pela privatização dos bancos públicos, o fechamento de agências, a pressão dos PDV – Programas de Demissão Volun-

tária quando existem, além é claro das demissões.

Porém, o mais grave em minha opinião, é que estão querendo acabar com o Sistema Único de Saúde - SUS, e com a Previdência Social que tem um papel estrutural na prevenção e na vigilância das condições de saúde no ambiente de trabalho. Isso porque o verdadeiro objetivo desse golpe jurídico - midiático - parlamentar que foi dado no Brasil é o desmonte do Estado Brasileiro, é a destruição das políticas públicas implementadas com a Constituição Federal de 88 conquistadas com muita luta ao longo de décadas, é o ataque aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras e de suas organizações de representação e de negociação coletiva.

É preciso resistir a essa destruição que estão querendo fazer com os sindicatos, com a CLT e com nosso sistema de Seguridade Social, porque se tudo for deixado para ser regulamentado pelas “forças livres do mercado”, não teremos mais direitos nem trabalhistas, nem humanos, quanto mais decentes.

Artur Henrique da Silva Santos foi Presidente da CUT – Central Única dos Trabalhadores, foi Secretário Municipal de Desenvolvimento e Trabalho da cidade de São Paulo e atualmente é Diretor da Fundação Perseu Abramo – FPA/PT.

Construir a saúde, construir a profissão



Quando discutimos a questão da saúde no trabalho, a referência que fazemos é quase que inexoravelmente no negativo, nos pautamos no aparecimento de doenças, de distúrbios, dos afastamentos do trabalho e das dificuldades encontradas para se retornar à vida na profissão. Isto não é à toa, até porque desde a década de 1980, a profissão bancária se mostrou como um risco para a saúde, basta lembrarmos o verdadeiro surto de LER/DORT. Isto não significa que todos adoecem, ou que todos vão desenvolver distúrbios, sejam eles de natureza musculoesquelética, ou psíquica. Muitos trabalhadores desta categoria vivenciaram experiências negativas que deixaram marcas para a vida.

Ao mudarmos o foco, isto é, ao buscarmos nos trilhar pela questão da saúde, as dificuldades são muito grandes, inclusive porque é muito difícil definirmos o que seria a saúde, ainda mais ao relacionarmos a saúde com a questão do trabalhar. Os conceitos contemporâneos, principalmente aqueles construídos pela psicodinâmica do trabalho, definem a saúde como dizendo respeito às possibilidades de se desenvolver enquanto sujeito na busca dos caminhos para a realização de si e do desenvolvimento profissional. Ressalte-se que

não se trata de uma questão individual apenas, mas sim de vidas inseridas em um determinado coletivo e, de modo mais amplo, na sociedade.

As questões são distintas. Então, ao invés de se buscar uma relação que mostre o que causa as doenças e os distúrbios relacionados ao trabalho, e uma incessante busca para mostrar que não se trata de uma questão individual, mas sim relacionada às condições e à organização do trabalho, a busca é definir e reforçar o que, em determinada categoria profissional, propicia condições para que cada um, e para que as equipes e os coletivos se desenvolvam.

Cabe questionamentos sobre o que são os valores da e quais são os fundamentos que definem e constituem a profissão. Ser bancário, significa trabalhar em uma profissão pautada por relações de serviço constituídas com os clientes das instituições bancárias. Este tipo de trabalho é sempre resultante de uma relação trilateral, constituída por aquilo que é definido pela empresa, pelas expectativas dos clientes e as dos trabalhadores.

Ao analisar as estratégias das empresas, é fundamental que se coloque em evidência como se definem os processos de produção, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, as modalidades de avaliação de desempenho e,

consequentemente, quais são os cenários que se constituem como propícios para que os trabalhadores de fato possam construir a sua saúde e, também a profissão bancária.

Tem se mostrado nefastos os cenários, onde os sistemas de produção nos bancos favorecem a competição exacerbada entre colegas; as metas de produção individualizadas induzem a condutas que estão em conflitos com os valores da profissão e com o que se considera como ético e moralmente aceitável; a divisão do trabalho define que muitos trabalhem em tarefas repetitivas e extenuantes. O trabalho precisa fazer sentido para todos, se os cenários não são propícios, o que emerge é a desolação, o sofrimento patogênico.

Portanto, ao pensarmos em saúde e trabalho, no caso da profissão bancária, e não exclusivamente, há que se pensar nesses aspectos que são necessários para que se construa caminhos que favoreçam processos emancipatórios que dizem respeito a cada um e aos coletivos, à profissão.

Laerte Idal Snelwar é professor do Departamento de Engenharia de Produção da Escola Politécnica. Integrante do Grupo de Pesquisas do TTO (Trabalho, Tecnologia e Organização do Trabalho) da POLI-USP.

Assédio moral gera um verdadeiro problema de saúde

A afirmação é do professor Roberto Heloani, advogado, doutor em psicologia social, professor titular e pesquisador na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Para ele, o assédio laboral gera um sentimento de nulidade no trabalhador, de ser um “Zé Ninguém”. O profissional começa um longo processo de somatização, culpa indevida e ansiedade de fundo depressivo, que acarretam diversas doenças.

RB - Como as metas abusivas têm interferido nas relações de trabalho e setor bancário, em particular?

Roberto - As metas abusivas - absurdas muitas vezes - têm interferido nas relações de trabalho, sim. Aliás, são o principal fator! Isto devido ao fato que, não raro, o objetivo do assédio moral é o de majorar a produtividade. A questão das metas no setor bancário está diretamente relacionada com a identidade do trabalhador bancário. Este cada vez mais deixa de ter uma função altamente qualificada e de responsabilidade para torna-se vendedor de produtos muitas vezes supérfluos e mesmo inconvenientes ao cliente.

Isto tem acarretado neste profissional um tipo de sofrimento que poderemos classificá-lo como “ético-político”, ou melhor, da ordem da consciência, pois o bancário sabe que é obrigado a vender o que não é adequado ao cliente; mas tem que fazê-lo. Ele tem que vender, mesmo que lhe cause dor psíquica, porque é contrário com o que “aprendeu em casa”, com seus princípios éticos e morais!

RB - O assédio moral virou “estratégia do mercado”, já que as denúncias contra gestores são cada vez mais constantes?

Roberto - O assédio moral só ganhou essa caracterização em meados dos anos 1980, quando começou a ser estudado pelo direito, pela psicologia e medicina. Na atualidade, não há país civilizado que não disponha de alguma legislação sobre o tema. Em nosso país, não há dados concretizados sobre o total de casos de assédio moral reportados à Justiça, mas os números dos estados mostram que houve um aumento acentuado nas denúncias. No Ministério Público do Trabalho de São Paulo, de 359 investigações por assédio moral

coletivo em 2010 passou-se para 792 em 2013, um aumento de 120%.

Isto pode levar os incautos a pensarem que existe uma “indústria de assédio moral”. Nossa experiência, lidando com isso é totalmente avessa a essa premissa. O que existe, isso sim é uma maior conscientização por parte das pessoas sobre os seus direitos, lembrando que assédio moral não é qualquer coisa: “O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.” (p. 37 Freitas; Heloani; Barreto. **Assédio moral no trabalho**. Editora Cengage, 2008)

RB - Quais são as consequências do assédio moral na saúde e na vida do trabalhador?

Roberto - Não se trata de um simples conflito, mas sim de um conflito permanente, um conflito que não se resolve. Não é uma doença, mas pode fazer com que a pessoa adoça. Pode gerar doenças ou agravar outras e até levar ao suicídio. Então, é uma situação muitíssimo grave.

O assédio laboral pode originar um verdadeiro rol de problemas de saúde. O sentimento de nulidade, de ser um “Zé ninguém” vai crescendo e o profissional começa um longo processo de somatização, culpa indevida e ansiedade de fundo depressivo. A pessoa que passa por esse martírio pode sentir enjoo, ter gastrite corrosiva, ter distúrbios alimentares e transtornos mentais: síndrome subjetiva pós-traumática, ideação suicida e depressão severa são as mais recorrentes.

RB - De que forma o trabalhador pode identificar se está sendo vítima de assédio moral?

Roberto - Há uma dificuldade probatória maior no assédio sexual em relação ao laboral por que as pessoas que o praticam tem precaução e ele é realizado - quase sempre - de modo camuflado. Pode se caracterizar por palavras, olhares, desde que induzam ao sexo. Implica em chantagem. É realmente bem mais difícil, tanto que a prova do assédio sexual

deiro Rol de

tem que ser estabelecida de alguma forma. Ele ocorre num nível vertical, de um superior hierárquico em relação a um inferior na hierarquia formal e o objetivo é claro: favores sexuais em troca de benefícios e, às vezes, só o emprego ou a paz no ambiente laboral. A vítima pode gravar uma ligação telefônica, mas não pode fazer escuta telefônica, isso é prova ilícita (colocar dispositivo para obter cópia de uma conversa de terceiros). Mas se receber um telefonema do agressor e o gravar, isso serve como prova, não é prova ilícita.

Já no assédio moral, a prova não é tão difícil de ser construída, pois ao contrário do assédio sexual, ele se constitui necessariamente de atividades continuadas. São condutas abusivas, frequentes e repetidas. Portanto, alcança uma esfera ética, moral e psíquica, e, embora seja difícil ser provado, não é impossível, nem requer malabarismos jurídicos, como pode parecer. Sendo um conjunto de atos processuais, pois constitui-se de uma sequência de atos praticados no ambiente laboral, qualquer um, no espaço organizacional pode vir a ser testemunha ocular.

RB - Como o trabalhador pode se proteger e combater o assédio moral?

Roberto - O trabalhador pode se proteger e combater o assédio moral conhecendo os seus direitos e tendo um olhar mais coletivo e menos imediatista. É sabido que não só nos bancos, mas praticamente em todas as organizações, o coletivo de trabalho foi praticamente destruído, o que leva as pessoas a pensarem em si e de forma imediata. O coletivo e a solidariedade, por tabela, ficam perdidos. Se o trabalhador pudesse participar das definições das metas, isto seria, sem dúvida, um imenso progresso.

RB - Há muitas falhas na legislação brasileira para combater o problema?

Roberto - O artigo 932, inciso III do Código Civil de 2002 é explícito no que concerne a essa matéria: “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. Ou melhor, a empresa responde pelos atos de



seus representantes e prepostos e o empregador, além disso, pode responder monetariamente. Desse modo, pelo ilícito civil, responde a organização. O nível na hierarquia do “colaborador” – termo da moda – que cometeu o assédio moral, não importa.

Caso existam danos materiais, o Código Civil em seu artigo 950 é taxativo: “Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.” Assim sendo, o dano material pode ser também requerido e, portanto, é acumulável com a indenização pelo dano moral. A reparação do dano moral é proporcional ao dano. A despedida indireta e o consequente recebimento das verbas decorrentes – equiparada a uma despedida imotivada – poderá ser requerida judicialmente, em certos episódios previstos no artigo 483 da Consolidação da Legislação Trabalhista (CLT), como, por exemplo, na letra “e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

Embora não exista uma legislação específica, no âmbito federal, sobre assédio moral, temos uma legislação robusta e devidamente expressa sobre o dano moral.

Roberto Heloani é autor de vários artigos e livros, entre eles “Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado” (Atlas, 2003), “Organização do Trabalho e Administração: Uma visão Multidisciplinar” (Cortez, 2006), “Assédio Moral no Trabalho” (Cengage Learning, 2008).

O abuso de direito, assédio moral e as metas na empresa



No ano de 2002, a OIT configurou como assédio moral no trabalho o abuso de poder empresarial na fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis, a atribuição de tarefas impossíveis, bem como no controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa. Em situações de desequilíbrio entre as partes contratantes, o estresse encontra terreno fértil para sua difusão. Conforme a OIT (2016), o estresse é a resposta mais danosa à saúde do trabalhador.

O nível de estresse reflete a forma da organização produtiva, as atribuições e as relações no trabalho, ocorrendo quando a demanda laboral não corresponde ou excede as capacidades, instrumentos e necessidades do trabalhador. Há aumento do estresse quando o conhecimento ou habilidades individuais ou coletivas do trabalhador não correspondem às expectativas da cultura organizacional de uma empresa. Entre as principais causas de estresse estão as metas abusivas.

Sobrecarga e stress bancário

As metas são apresentadas como o método mais justo de avaliação da produção e de reconhecimento do trabalhador, pois aquele que produz mais, recebe mais. Elas são moduladas pelo empregador conforme a demanda do mercado, a quantidade e a qualidade do grupo de traba-

lhadores e o estado do desenvolvimento tecnológico. Este modelo de remuneração por resultados no setor de produção de bens materiais (indústria e agricultura), alcança o setor de serviços, cuja prestação de serviços tem em mira a atividade em si, dada a imaterialidade do bem ofertado, pois os resultados em regra variam de acordo com fatores externos à organização.

No serviço bancário a variação se evidencia na estreita relação do perfil do público a que se dirige - se particular, empresa ou Estado -, das condições do entorno em que se localiza a agência e do desenvolvimento econômico daquele grupo social com a realização das tarefas. Portanto, a venda de produtos imateriais, como abertura de contas, pagamentos, guarda de valores, compra e venda de divisas, pagamentos internacionais, *leasing*, *factoring*, não depende exclusivamente do empenho do trabalhador no convencimento do cliente ou dos procedimentos para sua efetivação. A padronização do número de produtos vendidos, sem a consideração desses aspectos, deixa de lado todo o tempo e esforço do trabalhador necessários para a conclusão daquela venda, em distorção com o objeto do contrato de trabalho. Além do mais, a desconsideração das atividades diárias e mais rotineiras do trabalhador e dos fatores externos para efeito dessa remuneração cria uma sobrecarga ao longo da jornada, aumentando a ansiedade e o estresse do bancário.

noral organizacional

Abuso de direito

A Teoria do Abuso de Direito, presente no Código de Defesa do Consumidor (art. 28), no Código Civil de 2002 (arts. 187 c/c 927), na Constituição Federal de 1988 (arts. 3º, I) considera ilícitos os atos realizados sob a máscara de uma aparente licitude, que ocultam uma intenção ilícita por contrariar a boa-fé, bons costumes e seus fins econômicos e sociais. Com base nesta teoria, aplicada ao contrato de trabalho por força do art. 769 da CLT, somente é legítimo o exercício do poder empresarial quando os critérios adotados para as metas forem compatíveis com a função contratada e respeitem os direitos trabalhistas e convencionais do bancário.

Para a verificação da legalidade do ato de instituir as metas é necessário fazer a ponderação entre o interesse empresarial em produzir e a dignidade humana do trabalhador (respeito aos direitos constitucionais), através do princípio da proporcionalidade. O respeito ao princípio da proporcionalidade requer a observância de três elementos: adequação, necessidade e proporcionalidade. A meta adequada é aquela em que se verifica que o meio utilizado atinge os fins perseguidos por ambas as partes, ou seja, ela é a melhor quando estimula a produção de acordo com a função e a jornada para a qual foi contratado o trabalhador, observando a lei. Ela é necessária quando se revele como o meio menos gravoso ao indivíduo e de igual eficácia na consecução dos objetivos pretendidos, ou seja, se houver outro modo menos prejudicial ao trabalhador e suficiente a estimular a produção, ele deve ser utilizado. Por exemplo, pode-se pensar prazos maiores ou menores para calcular a meta ou outro modelo de remuneração, a depender do caso. De maneira que a meta necessária sempre deve ser adequada, mas nem toda meta adequada é a necessária. A proporcionalidade da meta se extrai do confronto entre a intervenção da exigência empresarial na dignidade humana do trabalhador e os objetivos do empregador, de maneira que ela deve ser ajustada para garantir ao máximo o equilíbrio entre os direitos das partes contratantes.

Meta deve ser conhecida e comunicada

Em conclusão, as metas do bancário devem ser possíveis de ser realizadas e atingidas pelo trabalhador médio. Elas devem ser coerentes e individualizadas conforme a atividade

de efetivamente desempenhada pelo trabalhador dentro da agência, considerando os fatores externos relevantes ali incidentes (trabalho real). Eventuais metas coletivas somente são legítimas se vinculadas ao desempenho de uma atividade realizada em conjunto. A meta coletiva não pode corresponder à soma de atividades individuais e independentes, pois transformaria o trabalhador em fiscal da atividade de seu colega, função a ser desempenhada pela gerência ou direção. O cálculo do cumprimento das metas, além do mais, deve respeitar e considerar os afastamentos legais do trabalhador para seu cálculo, inclusive para evitar discriminações odiosas. A meta deve ser conhecida e comunicada com antecedência suficiente para permitir certo controle da atividade diária pelo trabalhador. Surpreendê-lo ao início da jornada com uma nova meta configura ofensa ao princípio da boa-fé contratual. As metas que não observarem esses limites configuram o assédio moral organizacional e possuem potencial risco psicossocial.

Participação dos representantes dos trabalhadores

Por fim, a fixação de critérios para as metas de forma unilateral, pelo centro de gerenciamento, reduz consideravelmente a possibilidade de negociação do trabalhador, bem como o registro das dificuldades e necessidades relevantes para a execução das metas. Para que se efetive o controle administrativo e judicial do princípio da proporcionalidade com vistas à obediência do comando constitucional de redução dos riscos no ambiente de trabalho (art. 7º, XXII, CF), as metas devem ser negociadas coletivamente. Os trabalhadores ou seus representantes devem ser previamente informados sobre os fatores da organização que influenciam o cumprimento da meta, tais como o estado da tecnologia envolvida (computadores, internet), bem como sobre os dados pessoais do empregado que são coletados nos relatórios e os critérios adotados para o cálculo da meta, a fim de participar ativa e produtivamente na elaboração das metas, evitando o abuso de direito, a discriminação e o assédio moral organizacional.

Adriane Reis Araújo é procuradora regional do Ministério Público do Trabalho (MPT) e autora dos livros “Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações” e “Assédio Moral Organizacional”.

‘A luta por um ambiente de trabalho maiores desafios do sindicalismo do

Para Giovanni Alves, professor de Sociologia, da Universidade Estadual Paulista (Unesp), mais do que nunca, o trabalho capitalista flexível compromete intensamente não apenas o corpo do trabalhador, mas principalmente as faculdades espirituais, a mente, a emoção e os sentimentos. O capital se recusa a negociar a organização do trabalho. Mas é preciso lutar e pressionar para que isto ocorra.

RB - Quais são os pilares da organização atual de trabalho?

Giovanni - A atual organização do trabalho flexível constitui aquilo que denomino nova precariedade salarial. No Brasil, com o choque de capitalismo dos últimos 15 anos, disseminou-se a nova precariedade salarial pelo mundo do trabalho. A gestão toyotista baseia-se na “captura” da subjetividade do trabalhador assalariado. “Captura” significa envolvimento consentido nas tarefas laborais. Mais do que nunca, o trabalho capitalista flexível compromete intensamente não apenas o corpo do trabalhador, mas principalmente as faculdades espirituais (a mente, a emoção, os sentimentos). Por exemplo, a adoção da remuneração flexível (PLR e bônus salarial), um tipo de salário variável, vincula cada vez mais, o salário a mais desempenho. O trabalhador ganha mais na medida em que produz mais. Ele é levado a querer ganhar mais para poder manter (ou elevar) o padrão de consumo exigido pelo status social e a dedicar-se de corpo e alma à empresa, tornando-se “patrão de si mesmo” e assumindo o papel de “carrasco” dos colegas que não se comprometem com os ideais produtivistas.

Portanto, a “captura” da subjetividade do trabalhador cria um ambiente de trabalho propício para o assédio moral organizacional.

RB - É o que o sr. caracteriza como capitalismo manipulatório?

Giovanni - A gestão *by stress* é hoje a principal técnica de exploração e espoliação da força de trabalho no capitalismo manipulatório. Na medida em que a manipulação subjetiva é intensa e extensa, o impacto na subjetividade do trabalhador torna-se bastante elevado, contribuindo, deste modo, para a proliferação de doenças do trabalho, principalmente transtornos psicológicos, que decorrem da natureza da gestão capitalista nas condições do trabalho flexível. É o que eu denomino “precarização do homem-que-trabalha”. O capitalismo global pode ser denominado de capitalismo manipulatório porque a manipulação tornou-se hoje traço estrutural do sociometabolismo do capital. A manipulação não está apenas nos locais de trabalho, mas perpassa a vida cotidiana.

RB - O Brasil ainda está longe de ter uma estrutura organizacional de trabalho com participação efetiva dos trabalhadores?

Giovanni - As empresas – privadas e públicas – operam de acordo com a lógica do capital. Na medida em que estão inseridas num sistema de concorrência de mercado, impõe-se irremediavelmente os parâmetros da acumulação de valor. Mesmo que os trabalhadores participem nas decisões da organização

do trabalho, sob tais constrangimentos sistêmicos, são obrigados a adequarem-se aos requerimentos da produção do capital. Nesse caso, põem-se o papel dos sindicatos e do Estado político, regulando, por meio da negociação coletiva e das leis, a exploração da força de trabalho. É uma luta árdua, tendo em vista que a precarização do trabalho não se reduz apenas às dimensões das condições salariais, mas à dimensão da organização do trabalho (gestão). Sindicatos e Estados tem muitas dificuldades de intervir e legislar sobre práticas de gestão. O capital se recusa a negociar a organização do trabalho. Mas é preciso lutar e pressionar para que isto ocorra.

RB - O setor bancário passa por sucessivas inovações tecnológicas. De que forma interferem nas relações de trabalho?

Giovanni - As novas tecnologias tornam-se ferramentas de controle eficaz do trabalho vivo e avaliação individualizada, intensificando o tempo de trabalho e promovendo o estresse laboral. Não é a tecnologia que deve ser responsabilizada pela degradação do trabalho, mas sim a forma organizacional no interior da qual ela está operando como meio técnico. Ao acoplar estas ferramentas organizacionais com as novas tecnologias informacionais, o capital aumentou à exaustão a intensificação do tempo de trabalho, tanto que ele, o trabalho estranhado, invade hoje o tempo de vida e desmonta a pessoa humana, degradada em seus atributos existenciais (subjetividade, sociabili-

o democrático é um do o século XXI'

dade e individualidade). Não é que o trabalhador tornou-se mais uma máquina – isto não interessa para o capital. Interessa para o capital, manipular o trabalho vivo (e não apenas a força de trabalho) no sentido de adequá-lo aos novos requerimentos organizacionais. O bancário hoje é um vendedor. Por isso, interessa ao capital manipular suas habilidades subjetivas (emoção, sentimentos e criatividade, ocasionando a precarização do homem-que-trabalha, conceito desenvolvido por mim para explicar o crescimento do assédio moral e adoecimentos laborais nos locais de trabalho reestruturados.

RB - Como a cobrança individualizada, praticada pelos bancos, reflete no trabalho dos funcionários?

Giovanni - O novo capitalismo flexível opera duas práticas ideológicas bastante perversas: primeiro, a dessubjetivação de classe, isto é, a quebra dos coletivos de trabalho no sentido político-moral. Você não tem mais coletivos de trabalho, mas sim equipes de trabalho, que é uma construção organizacional do capital. A extinção dos coletivos de trabalho significou quebrar a perspectiva de classe trabalhadora trocando-a pela perspectiva dos “colaboradores” na equipe de trabalho. Segundo, após quebrar o coletivo de trabalho, implantou-se a avaliação individualizada. Neste caso, cada um é avaliado individualmente, não apenas pela empresa, mas pelos colegas de trabalho e inclusive por si mesmo. Ao não cumprir a meta, o trabalhador deve sentir-se culpado por não atingi-la. É o resultado do desmonte da pessoa humana, acua-

da pela gestão *by stress*.

RB - O trabalho virou risco de saúde. Qual a sua avaliação?

Giovanni - O ambiente de trabalho atual é mórbido. Muitas vezes, o discurso dos especialistas de saúde (psicólogos e médicos) individualizam o fenômeno do adoecimento laboral, contribuindo, em última instância, para imputar à vítima a culpa pela sua desgraça pessoal. A crítica da morbidez laboral só pode se efetivar se rompermos com os paradigmas metodológicos tradicionais da psicologia e medicina do trabalho, focados no sujeito psíquico ou no indivíduo que adocece. Deve-se politizar a crítica do adoecimento laboral, tratando-a numa perspectiva coletiva e social. Ele é expressão radical do desequilíbrio do controle sociometabólico provocado pelas novas formas de organização do trabalho e modo de vida capitalista.

RB - Como chegar a um ambiente de trabalho democrático?

Giovanni - A luta por um ambiente de trabalho democrático é um dos maiores desafios do sindicalismo do século XXI, pois democracia significa capacidade coletiva de intervir nas condições de produção e reprodução da vida social. Por si só o sindicalismo e a negociação coletiva têm limites estruturais, tendo em vista que ficam circunscritos à dimensão econômico-corporativa. Torna-se necessário, portanto, novas leis de proteção do trabalho que se generalizem para todas as categorias assalariadas formalizadas;

e não apenas novas leis sociais, mas também um governo e Estado político capaz de torná-las efetivas, dando-lhes materialidades legais. Deve-se incrementar a fiscalização do trabalho, e tornar mais eficaz e eficiente a Justiça do Trabalho e as procuradorias do Trabalho. Na verdade, a sociedade deve ser envolvida na construção democrática dos ambientes dignos de trabalho decente, corolário da proteção à saúde do trabalhador. O que implica que o sindicalismo deve ter um terceiro elemento: capacidade de formação política e comunicação com a sociedade, visando a construção da hegemonia política da classe trabalhadora.

Giovanni Alves é professor da Unesp - Marília, livre-docente em teoria sociológica e um dos líderes do Grupo de Pesquisa “Estudo da Globalização” (GPEG), inscrito do diretório de grupos de pesquisa do CNPW e da Rede de Estudos do Trabalho (RET).



O silêncio beneficia processo de perda de direitos



As pessoas acima de 50 anos conheceram as agências bancárias que faziam empréstimos a pessoas físicas para que pudessem adquirir algum bem mais valioso ou a pessoas jurídicas para que pudessem investir num negócio. Frequentemente eram lugares para onde iam idosos que queriam acompanhar de perto as economias lá deixadas.

Com o correr do tempo, com um papel decisivo da tecnologia, percebeu-se que aquelas agências passaram por um processo de esvaziamento de trabalhadores, as operações passaram a ser feitas virtualmente pelos clientes ou por lotéricas e supermercados. Os clientes passaram a ser tratados a potenciais “compradores”, de investimentos, aplicações e seguros. Quem tem potencial para tal é bem tratado.

No nível macro, a partir dos anos 1970 e com maior agressividade a partir da década de 1990, ocorreu o que os economistas chamam de financeirização da economia, quando o capital financeiro passou a ser valorizado mais do que o capital produtivo, criando-se dinheiro do nada e sendo protagonista do chamado mercado, que fica nervoso e inquieto a cada movimentação do governo ou das principais bolsas do mundo, como se tivesse vida própria.

Paralelamente, nos anos 1980 e 1990, os bancários foram protagonistas de adoecimentos relacionados ao trabalho, cuja característica principal era a dor crônica e que foram chamadas de Lesões por Esforços Repetitivos (LER). O movimento sindical da categoria, junto com outros movimentos, soube conquistar avanços no reconhecimento do caráter ocupacional das tendinites e tenossinovites, que faziam parte das LER, e que se disseminavam entre os trabalhadores. Conseguiu-se denunciar a organização do trabalho bancário como um determinante adoecedor, com suas metas inalcançáveis e pressão sobre todos os níveis hierárquicos dos bancos e isso tudo passou a fazer parte das discussões da convenção coletiva e

tem sido reconhecido por órgãos como o Ministério Público do Trabalho.

Nos anos 2000, os pilares da organização e os sistemas de gestão do trabalho adoecedores das empresas em geral, passaram a produzir, em massa, um desgaste mental traduzido nos diagnósticos de depressão, ansiedade, distúrbios do sono, alcoolismo, síndrome do pânico, estresse pós-traumático ou simplesmente estresse, que, embora errado conceitualmente, é usado popularmente como uma síntese de tudo isso. Com poucas possibilidades de mudanças das verdadeiras causas desse adoecimento, os trabalhadores de muitas categorias são grandes consumidores de medicamentos controlados, os de tarja preta. O movimento sindical bancário tem conseguido avanços nas convenções coletivas, seja na tentativa de minimizar as práticas mais explícitas de assédio moral, seja na tentativa de controlar a invasão de cobranças de metas fora das jornadas contratadas. Mas os bancos se recusam a discutir metas, pois consideram que elas são assunto exclusivo deles, mesmo que se saiba de suas repercussões sobre a saúde de quem trabalha.

Ingredientes recentes tendem a piorar a situação. A terceirização geral, já sancionada pela Presidência da República, produzirá uma insegurança aos trabalhadores, um aumento da desigualdade de forças entre o capital e o trabalhador, uma piora das condições de trabalho e paralelamente uma diminuição de sua capacidade de organização e luta. A chamada reforma previdenciária, em discussão no Congresso, tem forte apoio das empresas e do governo federal. Trata-se, em ambos os casos, de uma delegação da função reguladora das relações de trabalho do Estado ao mercado, e ao mesmo tempo de aumento de restrições de acesso a sistemas de proteção da vida e da saúde.

Se além da terceirização já sancionada, as profundas mudanças na Previdência Social forem aprovadas, entre outras questões, destaco a grande possibilidade de, em poucos anos, termos um aumento

do presentismo, com agravamento em massa do quadro de adoecimento pelo trabalho. O cenário que se delinea é de trabalhadores, que submetidos a piores condições, trabalharão mesmo adoecidos, com medo da demissão, o que por sua vez, será facilitada. O tratamento tardio agravará e cronificará as doenças, até o ponto de impedirem a continuidade da atividade de trabalho. Esses trabalhadores serão demitidos e terão mais dificuldades para retornar ao mercado de trabalho, sofrendo um envelhecimento social e laboral precoce, sem condições de atingir idade e condições para ter acesso à aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição.

A vida de trabalho da maioria dos trabalhadores deverá sofrer frequentes descontinuidades, portanto, com desfiliações da Previdência Social e, para quem tiver sorte, com refiliações. Nestas, não vai ter direito ao auxílio-doença o trabalhador que tiver a incapacidade constatada no período de perda da condição de segurado. Assim, pessoas com LER e transtornos psíquicos que não se afastarem por medo, se demitidos e perderem a condição de segurado, não terão direito ao auxílio-doença se ela se manifestar no período em que não forem segurados do INSS. No caso das mulheres, o período de carência para ter direito ao salário maternidade será de 10 meses. Isso fala por si só. Famílias serão prejudicadas no seu direito constitucional de proteção especial.

Isso tudo e muito mais ainda não aconteceu. Mas está prestes a acontecer.

Mais do que nunca é preciso se informar por meio da imprensa séria, conversar sobre o assunto e se organizar junto aos sindicatos ou outras entidades de defesa dos direitos sociais das gerações presentes e futuras.

Maria Maeno é médica e pesquisadora da Fundacentro.

O papel da OIT em defesa da proteção social dos trabalhadores



A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma das organizações internacionais mais antigas. Foi fundada em 1919, e é a única onde os Estados nacionais compartilham sua gestão com atores sociais, no caso, os empresários e trabalhadores de forma tripartite.

A OIT possui três papéis fundamentais. O normativo, por meio do estabelecimento de Convenções e Recomendações sobre diversos temas relacionados ao mundo do trabalho, o supervísório, onde se utiliza de diversos meios para fortalecer o cumprimento das normas ratificadas pelos 187 países membros da organização e o investigativo, onde impulsiona pesquisas e estatísticas sobre temas trabalhistas, além de promover a capacitação das três partes para aplicar adequadamente as normas da OIT.

A conferência é a instância máxima da OIT e abaixo dela fica o Conselho de Administração, a Diretoria Executiva, Departamentos e setores específicos. As convenções depois de propostas pelo Conselho de Administração são discutidas e aprovadas ou não pelas Conferências. O passo seguinte é a sua ratificação pelos países membros.

Atualmente, existem em torno de 200 Convenções aprovadas pela OIT e pouco mais de 40 delas dizem respeito à proteção da saúde, da segurança e da previdência social dos trabalhadores sob vários aspectos das quais somente 14 foram ratificadas pelo Brasil.

O país que ratificar determinada Convenção, deverá adaptar sua legislação nacional ao seu conteúdo e utilizar seu próprio poder coercitivo para que ela seja cumprida. Quando algum ator social como sindicatos, ONGs, central sindical ou outros, entender que determinada Convenção não está sendo cumprida no seu país, este pode encaminhar uma queixa à OIT para denunciá-lo. Quando se

tratar de convenções gerais, a queixa deverá ser enviada ao Comitê de Aplicação de Normas que se reúne periodicamente durante o ano e publicamente durante as Conferências. Porém, quando a queixa é relativa a uma violação da Liberdade Sindical, particularmente das Convenções 87 e 98, ela deverá ser encaminhada para o Comitê de Liberdade Sindical, também de composição tripartite, como tudo na OIT.

Quando uma queixa é recebida por qualquer um desses Comitês, eles solicitam um posicionamento do governo do país em questão e à luz da queixa e da resposta governamental tomam posição sobre a procedência ou não da reclamação e sobre as medidas que o governo deve adotar para que o problema seja resolvido e não se repita. Em 1982, as três centrais sindicais mundiais da época encaminharam uma queixa devido à prisão de Lula e outros companheiros do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo pela ditadura militar por terem dirigido as greves daquele período. O Comitê de Liberdade Sindical da OIT condenou a atitude do governo brasileiro e recomendou que este passasse a respeitar a liberdade sindical exercida por meio do direito de greve e que os presos fossem libertados. Em relação aos petroleiros demitidos pela Petrobrás em 1995 durante o governo FHC, a decisão do Comitê foi semelhante.

Neste momento em que o governo golpista e neoliberal de Temer está tentando eliminar direitos na proteção à saúde dos trabalhadores, na previdência social e nos próprios direitos trabalhistas assegurados pela legislação brasileira, além da mobilização dos trabalhadores nas ruas para impedi-lo, é importante que as organizações sindicais também se utilizem do poder supervísório da OIT para denunciar as arbitrariedades que os golpistas pretendem cometer e buscar apoio internacional para barrar estas reformas.

A proteção à saúde do trabalhador, é

um direito com vários aspectos assegurados em diferentes Convenções da OIT, entre elas a Convenção 155 ratificada pelo Brasil. De acordo com ela, estes aspectos somente podem ser modificados por intermédio de consultas tripartites. O mesmo vale para a Previdência Social cujos direitos e critérios são assegurados pela Convenção 102, cuja regulamentação e adaptação da mesma forma só podem ser alteradas mediante acordo tripartite conforme exige a Convenção 144 sobre consultas tripartites também ratificada pelo Brasil.

As consultas tripartites são instrumentos formais que têm o objetivo de construir acordos em torno de mudanças ou novas propostas e não têm nada a ver com as tentativas de conchavos entre alguns dirigentes sindicais no Brasil acostumados a vender os direitos dos trabalhadores e o governo golpista de plantão ao qual apoiam.

A proposta de reforma da previdência social pretendida pelos golpistas e já encaminhada ao Congresso Nacional inclui mudanças nos direitos à saúde dos trabalhadores como, por exemplo, quanto à reabilitação após sofrer acidentes ou enfermar-se, e altera as aposentadorias para pior. Considerando que as propostas foram encaminhadas sem a realização de consultas com os atores sociais visando harmonizar interesses e visões, é evidente que as Convenções 144 e 155 da OIT foram violadas. Diante disso, está mais do que na hora de a sociedade internacional saber como os trabalhadores brasileiros estão sendo atacados hoje e o desprezo que os golpistas têm pelos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. Nesse caso, cabem, pelo menos duas queixas contundentes e urgentes à OIT.

Kjeld Jakobsen foi secretário de Relações Internacionais da CUT e hoje é diretor da Fundação Perseu Abramo.

Organizar a luta em defesa da saúde do trabalhador(a)



A Contraf-CUT lança a campanha nacional “Assuma o Controle – A Saúde é Sua”, campanha que visa a defesa da saúde dos trabalhadores do ramo financeiro, em um momento político de extremos ataques aos direitos sociais da classe trabalhadora brasileira, com propostas de reformas da Previdência Social e trabalhista, pautadas para votação no Congresso Nacional. Além das reformas, já temos a liberação total da terceirização nas atividades fim, que acentuará ainda mais os casos de adoecimentos e acidentes do trabalho.

A campanha parte do princípio de que a saúde do trabalhador é um direito humano fundamental, um direito inalienável e que ninguém tem a competência para negar esse direito, uma vez que faz parte da essência humana.

Quando tratamos de questões da saúde dos trabalhadores, principalmente com o setor patronal, o princípio dos direitos humanos deve nortear qualquer ação que vise a melhoria das condições, processos e organização do trabalho.

É importante registrar que a saúde dos milhares de bancários e bancárias do nosso país não pertence aos bancos. A saúde pertence, única e exclusivamente, ao próprio trabalhador. Logo, a ideia de que o patrão deve ser o guardião da saúde dos empregados, além de ser um grande equívoco, é uma prática ilegal, que acaba gerando inúmeros abusos e distorções. A obrigação do empregador é proporcionar um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e que respeite a individualidade das pessoas. E processos e organização do trabalho, introdução de novas tecnologias, entre outros assuntos, deve passar por negociação coletiva.

Para se garantir um amplo processo de negociação coletiva, visando o estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável, a participação ativa dos trabalhadores e de seus representantes em matéria de saúde é ponto fundamental e que necessita, urgentemente, avançar nas relações de trabalho no ramo financeiro. Organizar a luta que reconheça o trabalhador como sujeito político no mundo do trabalho, que defenda a sua saúde, é um dos objetivos da nossa campanha.

“Assuma o Controle – A Saúde é Sua” se propõe a debater e aprofundar esse e outros temas relacionados à saúde do trabalhador do ramo financeiro, como o direito em identificar e combater os riscos inerentes a profissão de bancário, conscientizar que o descanso é um direito dos trabalhadores e fator fundamental na preservação de sua saúde, ampliar e fortalecer o debate sobre condições de trabalho, visando a elaboração e estabelecimento de políticas de prevenção e proteção à saúde.

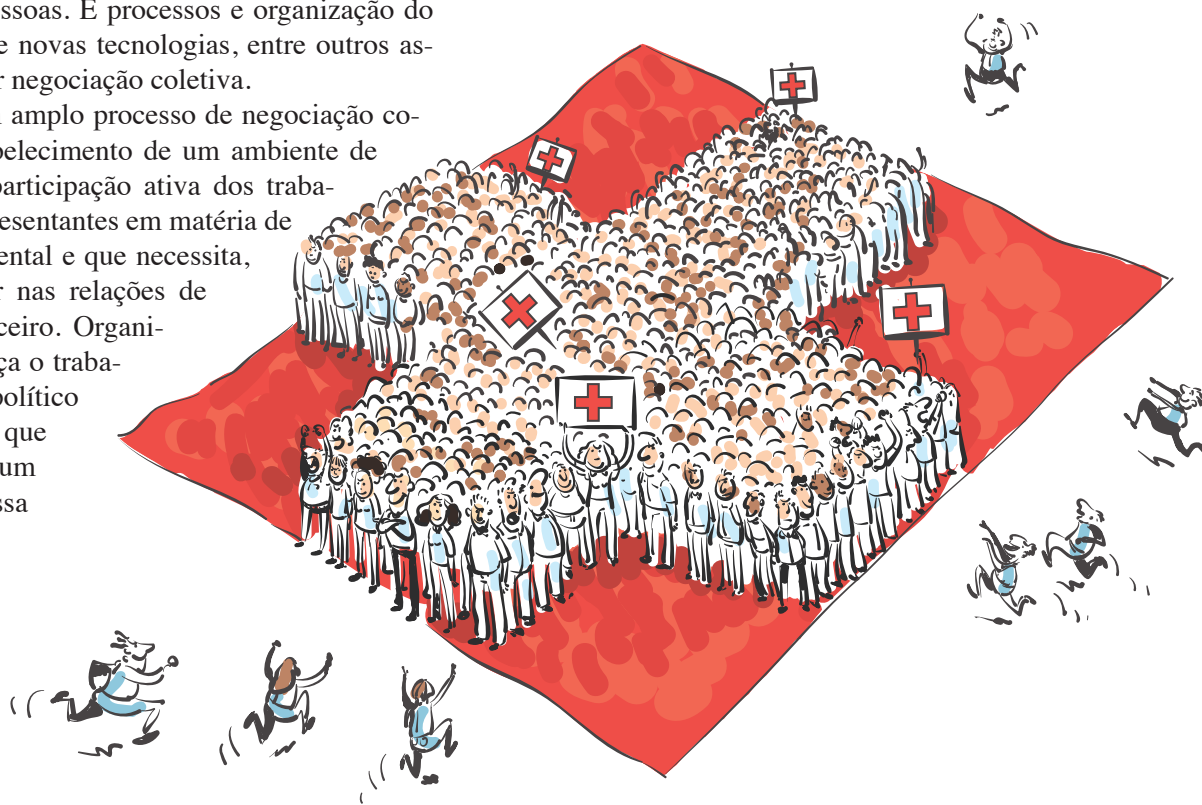
O trabalhador adoce por conta de condições e processos de trabalho definidos unilateralmente pela empresa, e a ele é negado o direito, sequer de discutir, propor ou negociar novas formas de desempenhar as atividades laborais.

Isso precisa ser mudado!

Logo, o bancário deve assumir o controle de sua saúde e não delegar ao banco as políticas que dizem respeito à sua própria vida.

Afinal, a saúde é sua!

Walcir Previtale, Secretário de Saúde do Trabalhador da Contraf-CUT, representante da CUT no Conselho Nacional de Saúde – CNS e na Comissão Tripartite – Saúde e Segurança no Trabalho – CT-SST.



Revista dos Bancários



Especial Saúde do Trabalhador (a)

Presidente

Roberto Antonio von der Osten (Itaú Unibanco/PR)

Vice-presidenta

Juvandia Moreira Leite (Bradesco-SP)

Secretaria-geral

Carlos de Souza (Banco do Brasil/RJ)

Secretaria de Finanças

Sérgio Hiroshi Takemoto (Caixa/SP)

Secretaria de Imprensa

Gerson Carlos Pereira (Bradesco/SP)

Secretaria de Relações Internacionais

Mario Luiz Raia (Santander/SP)

Secretaria de Saúde do Trabalhador

Walcir Previtalo Bruno Dantas de Oliveira (Bradesco/SP)

Secretaria de Formação

Ernesto Shuji Izumi (Banco do Brasil/SP)

Secretaria de Organização do Ramo Financeiro

Carlindo Dias de Oliveira, Abelha (Bradesco/MG)

Secretaria de Assuntos Jurídicos

Mauri Sergio Martins de Souza (Itaú/SP)

Secretaria de Assuntos Socioeconômicos

Rosalina do Socorro Ferreira Amorim (Banco do Brasil/PA)

Secretaria de Políticas Sindicais

Gustavo Machado Tabatinga Junior (Banco do Brasil/CE)

Secretaria da Mulher

Elaine Cutis Gonçalves (Bradesco/SP)

Secretaria de Relações do Trabalho

Mauro Salles Machado (Santander/RS)

Secretaria de Políticas Sociais

Fabiano Paulo da Silva Junior (Bradesco/RJ)

Secretaria da Juventude

Fabiana Uehara Proscholdt (Caixa/DF)

Secretaria de Combate ao Racismo

Almir Costa de Aguiar (Bradesco/RJ)

Publicação Contraf/CUT

Secretário de Comunicação: Gerson Carlos Pereira

Diretor Responsável: Walcir Previtalo - Secretário de Saúde do Trabalhador

Redação: Rodrigo Zevzikovas, Maria Ester Costa

Projeto gráfico e diagramação: Capsula (www.capsula.net)

Ilustrações: Vicente Mendonça

Impressão: Bangraf (11) 2940-6400

Tiragem: 5.000 exemplares.

Revista dos Bancários | Edição Julho/2017 – Especial Saúde do Trabalhador (a)

Rua Líbero Badaró, 158, 1º andar

Centro – São Paulo, SP – CEP: 01008-000

Fone: (11) 3107-2767

www.contrafcut.org.br

contrafcut@contrafcut.org.br

ASSUMA O CONTROLE



A saúde é sua

CONTRAF | SECRETARIA DE SAÚDE | FEDERAÇÕES E SINDICATOS

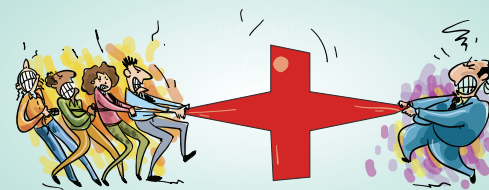
PREVENÇÃO E DIREITOS



ASSUMA O CONTROLE
A saúde é sua

CONTRAF | SECRETARIA DE SAÚDE | FEDERAÇÕES E SINDICATOS

UNIDOS PELA NEGOCIAÇÃO COLETIVA



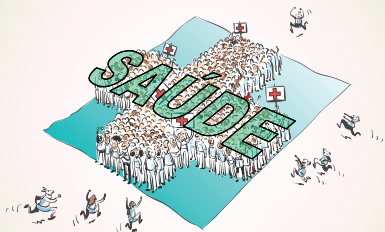
CONTRAF | SECRETARIA DE SAÚDE | FEDERAÇÕES E SINDICATOS

FORNEÇA E COLABORE COM AS PESQUISAS



CONTRAF | SECRETARIA DE SAÚDE | FEDERAÇÕES E SINDICATOS

SAÚDE É UM DIREITO DO TRABALHADOR



CONTRAF | SECRETARIA DE SAÚDE | FEDERAÇÕES E SINDICATOS

TRABALHO DECENTE



CONTRAF | SECRETARIA DE SAÚDE | FEDERAÇÕES E SINDICATOS

CONTRA O ASSÉDIO MORAL



CONTRAF | SECRETARIA DE SAÚDE | FEDERAÇÕES E SINDICATOS

UNIDOS PARA CONQUISTAR



CONTRAF | SECRETARIA DE SAÚDE | FEDERAÇÕES E SINDICATOS

GESTÃO ADOECEDORA



CONTRAF | SECRETARIA DE SAÚDE | FEDERAÇÕES E SINDICATOS

METAS ABUSIVAS



CONTRAF | SECRETARIA DE SAÚDE | FEDERAÇÕES E SINDICATOS

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO



CONTRAF | SECRETARIA DE SAÚDE | FEDERAÇÕES E SINDICATOS

PARTICIPAÇÃO E UNIDADE



CONTRAF | SECRETARIA DE SAÚDE | FEDERAÇÕES E SINDICATOS



INFORMAÇÃO PRECISA E SEGURA COMPARTILHADA A TODO INSTANTE

 www.contrafcut.org.br

 [/contrafcut](https://www.facebook.com/contrafcut)

 [/contrafcut](https://twitter.com/contrafcut)

 [tvcontrafcut](https://www.youtube.com/tvcontrafcut)



RádioWeb
Conترف-CUT

Ouçá também a Rádio CONترف/CUT.
Notícias e entretenimento num só lugar.

radio.contrafcut.org.br