



**São Paulo**  
**24 de agosto de 2011**

**Seminário Internacional**

# **Saúde dos bancários**



**Sindicato dos Bancários e Financeiros  
de São Paulo, Osasco e Região **CBF****

# **PESQUISA: O IMPACTO DA ORGANIZAÇÃO E DO AMBIENTE DE TRABALHO BANCÁRIO NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DA CATEGORIA**

Realizada entre novembro de 2010 e janeiro de 2011  
pela Acerte Pesquisa e Comunicação



**Sindicato dos Bancários e Financeiros  
de São Paulo, Osasco e Região **CUT****



[WWW.SPANCARIOS.COM.BR](http://WWW.SPANCARIOS.COM.BR)

**Presidenta:**

Juvandia Moreira

**Secretário de Saúde e Condições de Trabalho**

Walcir Previtalo Bruno

**Secretário de Imprensa:**

Ernesto Shuji Izumi

**Redação:**

Andréa Ponte Souza

**Diagramação:**

Linton Publio

**Impressão:**

Bangraf, tel. 2940-6400

**Sindicato:** R. São Bento, 413, Centro-SP, CEP 01011-100, tel. 3188-5200. **Regionais: Paulista:** R. Carlos Sampaio, 305, tel. 3284-7873/3285-0027 (Metrô Brigadeiro). **Norte:** R. Banco das Palmas, 288, Santana, tel. 2979-7720 (Metrô Santana). **Sul:** Av. Santo Amaro, 5.914, tel. 5102-2795. **Leste:** R. Icem, 31, tel. 2293-0765/2091-0494 (Metrô Tatuapé). **Oeste:** R. Benjamin Egas, 297, Pinheiros, tel. 3836-7872. **Centro:** Rua São Bento, 365, 19º andar, tel. 3104-5930. **Osasco e região:** R. Presidente Castello Branco, 150, tel. 3682-3060/3685-2562.



Os trabalhadores do ramo financeiro estão entre as categorias que mais adoecem mental e fisicamente. Problemas como estresse, depressão e LER/Dort (Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares) são comuns entre bancários. Essa realidade é confirmada por dados do INSS – imprecisos na medida em que só computam os benefícios concedidos – e constatada na prática sindical.

Nesse sentido, os resultados da pesquisa inédita “Visão da organização do trabalho e do ambiente de trabalho bancário na saúde física e mental da categoria”, realizada pelo Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região, não revelam grandes novidades, ainda que causem espanto.

A iniciativa cumpre outro e importante papel: o de corroborar com informações – colhidas entre os trabalhadores por meio de metodologia específica – um fenômeno que já se percebe no dia a dia. E, dessa forma, ser um importante instrumento na luta por um ambiente de trabalho humanizado, sem cobranças de metas abusivas e assédio moral. Além de chamar a atenção da sociedade para um problema que

atinge não só indivíduos, mas coletivos, no trabalho e na família.

**Números** – Os dados da pesquisa impressionam. Apesar da maioria dos bancários ser jovem – 65% têm até 35 anos –, 84% relataram já ter sentido algum problema de saúde com uma frequência acima do normal. E no ranking desses problemas o estresse ocupa o primeiro lugar, apontado por 65% dos entrevistados. Mais da metade (52%) disse ter dificuldade para relaxar e estar sempre preocupado com o trabalho. Cansaço e fadiga constantes foram apontados por 47% deles, e 40% afirmaram sentir dor ou formigamento nos ombros, braços e mãos.

A visão dos participantes sobre a organização do trabalho e ambiente bancário também apontou o estresse como a palavra-chave imediatamente associada à profissão. Para eles, o trabalho é fonte de apreensão constante e medo da exposição pública; de tensão permanente por medo de assalto e violência; é um ambiente de baixa tolerância ao erro; de acúmulo de tarefas; e por ser, segundo eles, “mensurável”, é fácil de supervisão e comparação entre colegas.

Para 65% dos funcionários de agências e 52% dos

de concentrações, a pressão excessiva por cumprimento de metas é um grande problema; 72% dos caixas e 63% dos gerentes declararam sofrer pressões abusivas para superar as metas, e 42% dos bancários afirmaram ter sobrecarga de trabalho.

Chega a 42% os que disseram já ter sofrido algum tipo de assédio moral; 49% não sentem seus esforços reconhecidos; 44% já tiveram dificuldades expostas para todo mundo ouvir; 31% já foram chamados de incompetentes mesmo batendo metas; e 34% sofreram ameaças de demissão.

**Afastados** – Os bancários afastados por doenças ocupacionais também fizeram parte da pesquisa. Foi constatado que, em geral, os afastados eram profissionais exemplares, que acreditavam que o banco era a melhor empresa para trabalhar, que normalmente assumiam tarefas acima de suas responsabilidades e estavam sempre disponíveis para horas extras e trabalho aos finais de semana. Ou seja, acumulavam tarefas até chegar a uma sobrecarga insuportável de trabalho, vivendo só para o banco e abrindo mão de sua vida pessoal e social, sem tempo para lazer nem para cuidar da saúde.

Eles são relativamente jovens, economicamente ativos e já com alguma experiência profissional. São provedores do orçamento familiar, total ou parcialmente, e têm grande dependência financeira não só do salário mas também das verbas salariais, como vales refeição e alimentação.

Esses funcionários, de maneira geral, são submetidos, por parte do empregador, a exames médicos periódicos (conforme previsto na Norma Regulamentadora nº 7, do Ministério do Trabalho e Emprego) que têm se mostrado ineficientes na maioria dos casos, por não detectar nem eliminar os riscos para a saúde dos bancários.

As consequências dessas falhas da Medicina do Trabalho são extremamente nocivas para a saúde dos trabalhadores, pois os bancos não combatem a origem dos problemas logo no seu início e nem melhoram as condições de trabalho.

Em um grupo de trabalhadores afastados que fizeram parte da pesquisa, quando perguntados sobre como eram realizados os exames periódicos nos seus locais de trabalho, as respostas caminharam no seguinte sentido: “aquilo não previne nada”; “o médico do banco pergunta um monte de coisas



para você e depois fala que não pode anotar nada no prontuário”; “escutam o seu coração, medem a sua pressão e depois assinalam que você está apto para a função, mesmo que tenha relatado dores nos braços, cansaço mental”; “uma vez no banco em que trabalho o formulário do exame já veio preenchido pelo médico, mesmo sem me examinar.”

Os afastados perdem a auto-estima, status, contato com colegas, têm a saúde física e mental agravada, perdem a condição de trabalhador, o poder de compra e a estabilidade na família.

Quando retornam ao trabalho, ainda incapazes de retomar o ritmo anterior, eles ficam sem função no banco, gerando desconforto aos gestores e sendo evitados pelos colegas, pois são vistos como peso morto para o banco. “Somos vistos pelos colegas e gestor como deficiente mental. Tudo o que faz está errado. Chega um momento que eu achei que estava ficando realmente louca”, disse uma bancária, durante a pesquisa.

**Metodologia** – A pesquisa, feita entre funcionários do Bradesco, Itaú/Unibanco, Santander, HSBC, Caixa Federal e Banco do Brasil, foi dividida em

duas fases, uma qualitativa e outra quantitativa. A qualitativa, realizada entre novembro e dezembro de 2010, utilizou duas técnicas: discussões em grupo e entrevistas em profundidade.

Foram 10 grupos, sendo seis de trabalhadores de bancos privados, divididos por função: dois grupos de gerentes comerciais, dois de caixas e técnicos bancários, dois de analistas e coordenadores de departamentos administrativos; dois de gerentes comerciais e coordenadores de áreas comerciais e administrativas de bancos públicos; e ainda dois grupos compostos por bancários afastados por doenças decorrentes do trabalho.

A segunda técnica, de entrevistas em profundidade, foi direcionada a gerentes gerais que, pela função e comprometimento com o empregador, poderiam não se sentir à vontade nos grupos. Foram entrevistados quatro gerentes gerais de bancos privados e um de banco público.

A fase quantitativa da pesquisa foi realizada entre dezembro de 2010 e janeiro de 2011. Foram feitas entrevistas por telefone com 818 trabalhadores de bancos públicos e privados. A margem de erro é de 3,5%, dentro de um intervalo de confiança de 95%.

## **INTRODUÇÃO**

### **OBJETIVO CENTRAL**

**Levantar a percepção dos bancários de São Paulo, Osasco e região sobre como a organização do trabalho pode influenciar na saúde física e mental dos trabalhadores do setor financeiro.**

Para alcançarmos o objetivo proposto, foram utilizadas duas metodologias. O projeto iniciou-se com a qualitativa, onde foram contempladas duas técnicas, seguida da etapa quantitativa, onde os resultados foram projetados estatisticamente para o universo dos bancários da base da entidade.



## METODOLOGIA E AMOSTRA

### AMOSTRA QUALITATIVA 1

#### TÉCNICA: DISCUSSÕES EM GRUPO

Perfil dos grupos	Entrevistas
Gerentes comerciais e coordenadores de áreas comerciais - bancos privados	2
Caixas e técnicos bancários - bancos privados	2
Analistas e coordenadores de departamentos administrativos bancos privados	2
Gerentes comerciais e coordenadores de áreas comerciais e administrativas - bancos públicos	2
Afastados por motivos de doenças profissionais	2
<b>Total de grupos</b>	<b>10</b>

## **METODOLOGIA E AMOSTRA**

### **AMOSTRA QUALITATIVA 2**

#### **TÉCNICA: ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE**

Para o cargo de gerente geral, optamos pela técnica de entrevista em profundidade, de forma a poder aprofundar mais e detalhar com mais acuidade a percepção destes profissionais que, em grupo, pela função e comprometimento com o empregador, não se sentiriam à vontade.

Foram entrevistados 5 gerentes gerais de agências, sendo 1 de cada banco privado e 1 de banco público.



## **METODOLOGIA E AMOSTRA**

### **AMOSTRA QUANTITATIVA**

818 entrevistas com margem de erro de 3,5%, dentro de um intervalo de confiança de 95%, ou seja, se fossem realizados 100 levantamentos exatamente iguais a este, 95 deles estariam dentro da margem de erro calculada.

#### **COLETA DE DADOS:**

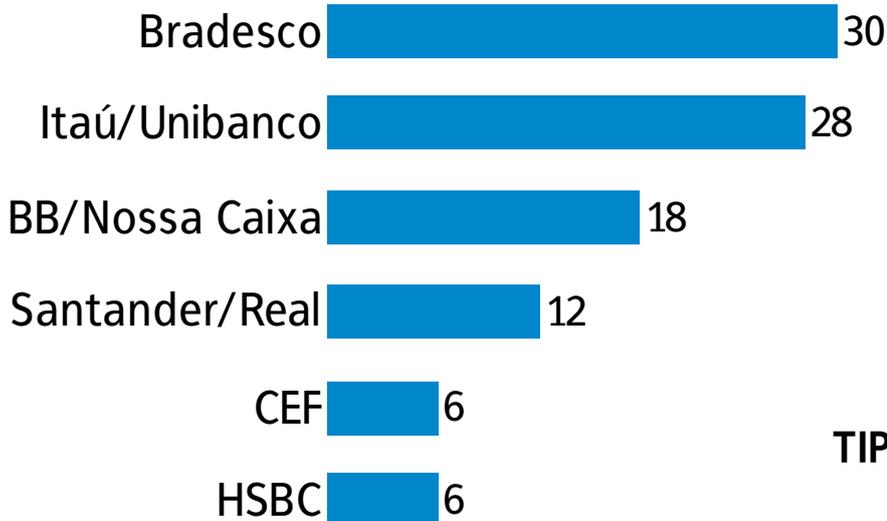
##### **QUALITATIVA:**

11 de novembro a 7 de dezembro de 2010

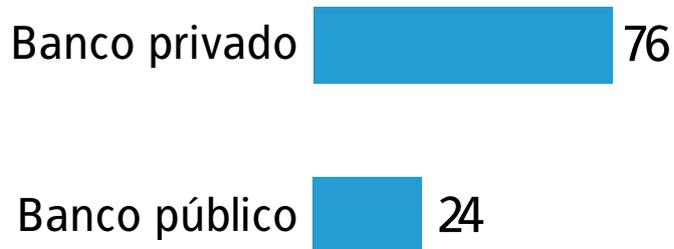
##### **QUANTITATIVA:**

9 de dezembro a 14 de janeiro de 2011

## BANCO %



## TIPO DE BANCO %





LOTAÇÃO %

Agência 73

Concentração 27

## FUNÇÃO %

Gerencial 45

Outras funções 36

Técnica 13

Caixa 6

## TEMPO DE BANCO %

Até 1 ano 10

2 a 3 anos 18

4 a 5 anos 17

6 a 10 anos 20

11 a 15 anos 9

16 a 20 anos 9

Mais de 20 anos 18



## ESCOLARIDADE %

Médio incompleto 0

Médio completo 5

Superior incompleto 15

Superior completo 66

Pós graduação/MBA 14

## ESTADO CONJUGAL %

Casado/Vive junto 48

Solteiro 47

Separado/Viúvo 5

## GÊNERO %





# PRINCIPAIS RESULTADOS

## VISÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DO AMBIENTE BANCÁRIO

**ESTRESSE:** Palavra-chave que imediatamente é associada ao seu “estado de espírito”

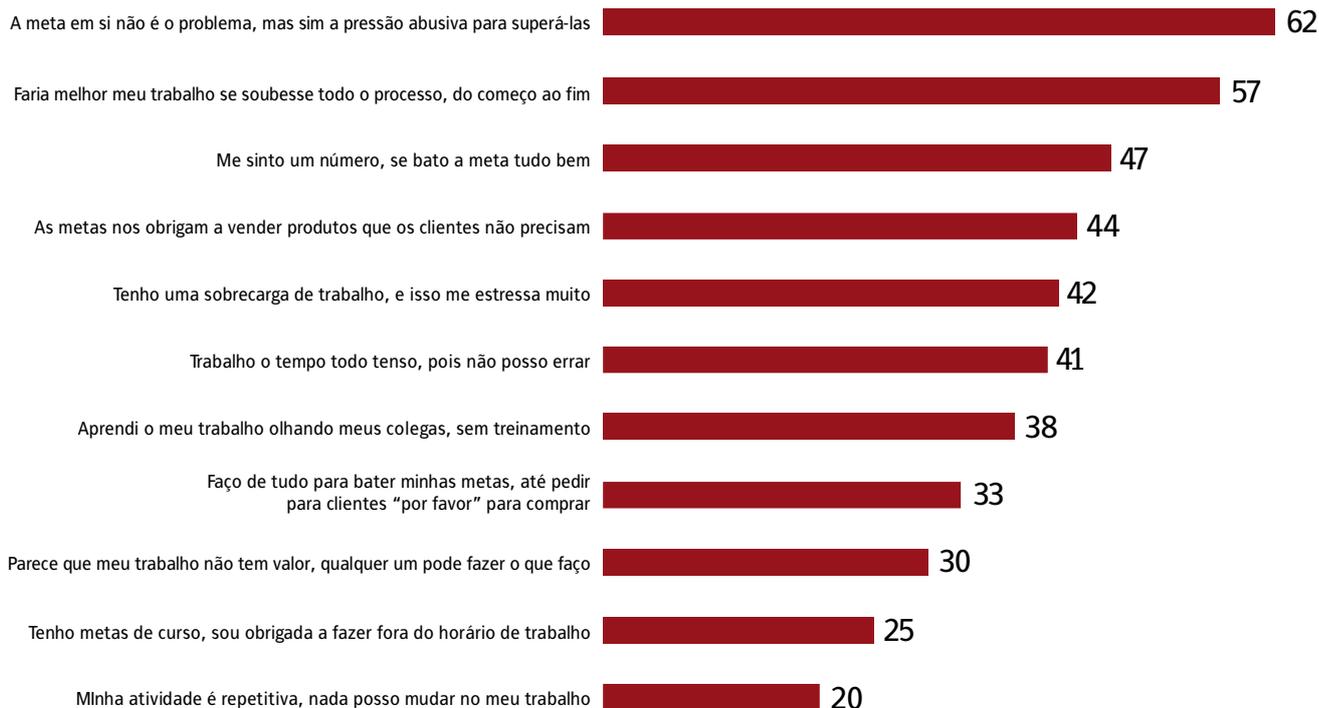
### Fortes indicadores de estado de estresse





## VISÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DO AMBIENTE BANCÁRIO

### Visão do trabalho



## **VISÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DO AMBIENTE BANCÁRIO**

### **METAS:**

**Grande vilã do bancário**

**A meta em si não é o problema.**

Pressão excessiva para superar as metas abusivas: 65% dos funcionários das agências bancárias concordam com esta frase e 52% dos funcionários das concentrações.

Necessidade de superar as metas pré-estabelecidas gera grande ansiedade, principalmente na área comercial. 63% dos gerentes declaram sofrer pressão abusiva para superar as metas.

2 dinâmicas frustrantes



Dificuldade em atingir a meta não é reconhecida e, sim, a exigência de sua superação.

+

Metas estabelecidas desvinculadas das necessidades do mercado e, sim, nas exigências do banco. Amplia a dificuldade de atingir as metas.



## VISÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DO AMBIENTE BANCÁRIO

A meta em si não é o problema, mas sim a pressão abusiva para superá-la (%)  
concordância com a frase \*



Superação de metas, representa próximas metas mais elevadas.

\* Somatória das notas de 7 a 10

## **VISÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DO AMBIENTE BANCÁRIO**

### **METAS:**

**Desrespeitam as convicções pessoais**

**Principalmente entre os Gerentes Comerciais.**

Forte identificação com a cultura do banco, independentemente de tempo no cargo.

São capazes de ir contra a suas convicções morais e éticas para atingir as metas pré-estabelecidas.

Dinâmica presente até em gerentes de áreas que não têm a responsabilidade direta de vendas.

Não hesitam em se humilhar para seus clientes para conseguir venda de produtos, desvinculados da necessidade do cliente.

Crença de que as regras são essas mesmo, têm de aceitá-las ou sair do banco.

**Atitudes geradoras de muita ansiedade e conflitos internos.**

**Estratégias de defesas: “Me obrigam a fazer, senão é perder o emprego”**

Forma de minimizar a culpa por ter atitudes contrárias a sua formação moral e ética.



## VISÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DO AMBIENTE BANCÁRIO GERENTES COMERCIAIS

### Desrespeitar as convicções pessoais

*“Se perder meu emprego, não sei o que fazer, não tenho condição de ganhar a mesma coisa em lugar nenhum.” Banco privado - 10 anos na carreira*

*“Não posso nem pensar em perder meu emprego, Deus me livre, não saberia o que fazer, é como se me tirasse o chão, é abismo.” Banco privado – 5 anos na carreira*

*“Adoro o que faço, mas às vezes o banco me deixa doente.” Banco público -19 anos de carreira*

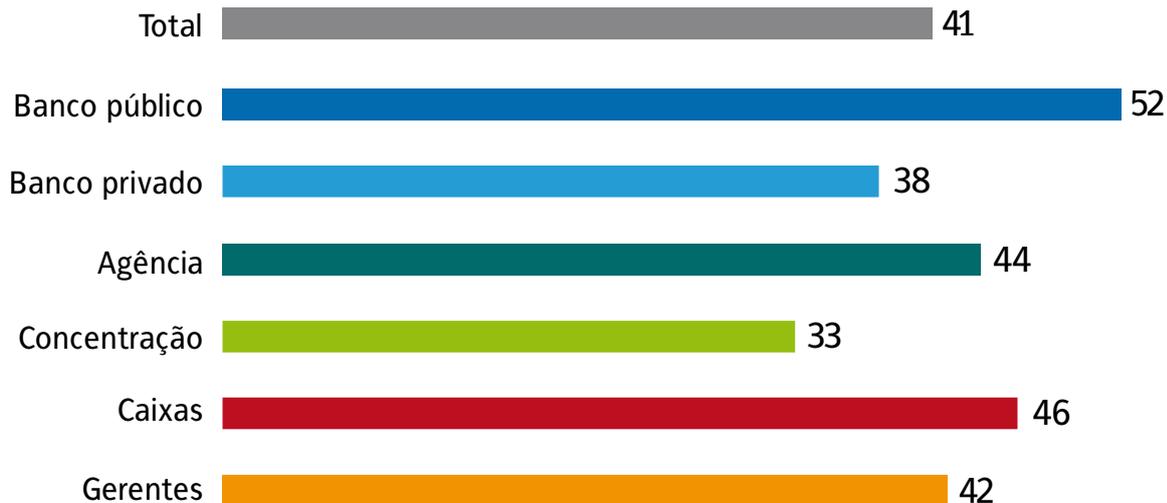
*“Peço pelo amor de Deus para o cliente comprar um segurozinho, sei que ele vai cancelar daqui dois meses, mas hoje bati a meta” Banco privado – 17 anos de carreira*

*“Me humilho pro meu cliente, tipo, me ajuda, por favor, que depois eu te dou uma mãozinha.” Banco público - 14 anos de carreira*

## VISÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DO AMBIENTE BANCÁRIO

### VALOR DO TRABALHO

**Trabalho o tempo todo tenso, pois não posso errar (%)**  
*concordância com a frase\**



**Alta intolerância ao erro, principalmente nos Caixas**

*\* Somatória das notas de 7 a 10*



## **VISÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DO AMBIENTE BANCÁRIO**

### **CAIXAS:**

#### **Função mais suscetível de sintomas de adoecimento e afastamento**

São um pouco menos qualificados que as outras funções, 40% estão em formação (superior incompleto).

Absorvem pressão não apenas da instituição com suas metas, mas também sentem dificuldade em lidar com os clientes, não só para atendê-los como para vender também, e são os que mais sentem falta de treinamento. 44% deles declaram ter apreendido o trabalho olhando os colegas.

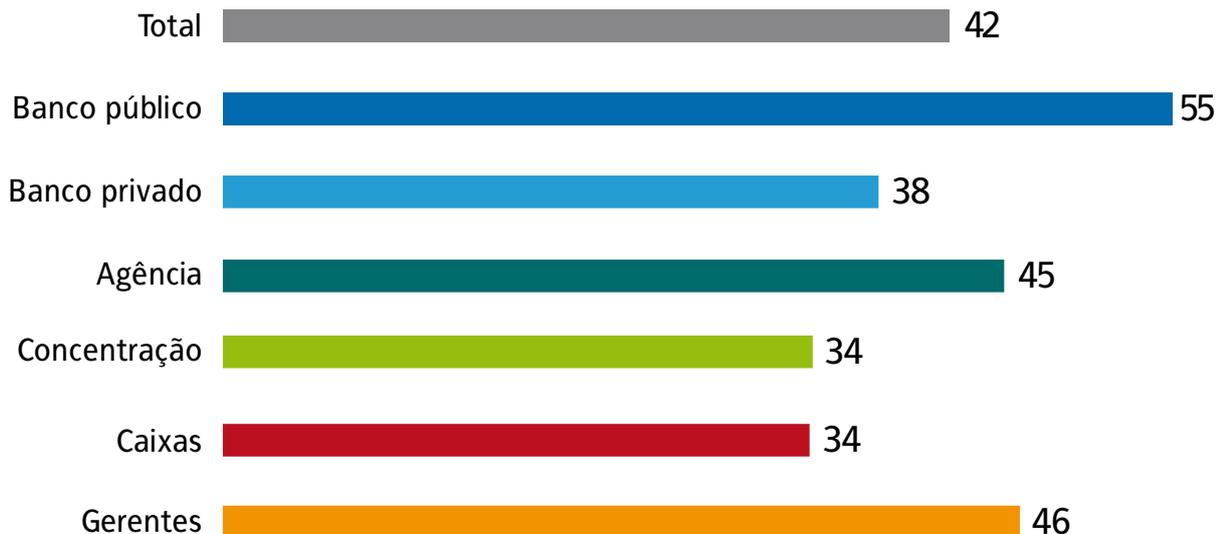
Sentem que se não demonstram um preparo emocional e psicológico para aguentar a pressão, não sobem de cargo na empresa. São os mais vulneráveis à pressão, os primeiros a serem demitidos.

Mesmo com todas as dificuldades buscam um reconhecimento e não deixam de considerar o valor de estar empregado, mas se sentem constantemente ameaçados.

**ESTRATÉGIA DE DEFESA: PROCURA SE TORNAR IMPRESCINDÍVEL NA AGÊNCIA,  
ACUMULANDO TAREFAS ACIMA DA RESPONSABILIDADE.**

## VISÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DO AMBIENTE BANCÁRIO

Tenho uma sobrecarga de trabalho e isso me estressa muito (%)  
*concordância com a frase\**



***Gerentes e Funcionários de Bancos Públicos sentem mais a sobrecarga de trabalho.  
Caixas: confirmam a estratégia de defesa da função.***

*\* Somatória das notas de 7 a 10*

## ASSÉDIO MORAL

Você já sofreu ou sofre alguma situação constrangedora em sua relação de trabalho, por parte de gestores, chefes ou colegas? (SIM %)

Respostas com base na pergunta direta



Respostas com base em exemplos de assédio

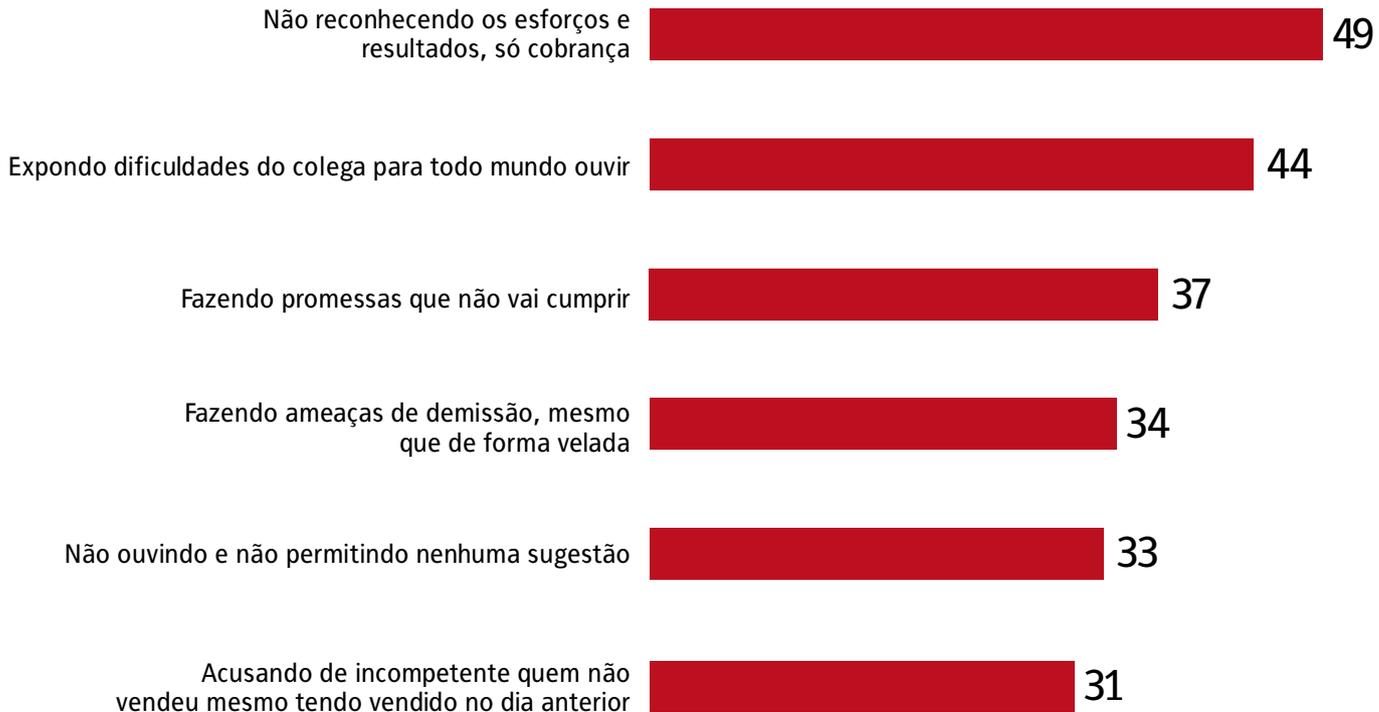


¼ DE TODOS OS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO DECLARAM TER SOFRIDO ALGUMA FORMA DE ASSÉDIO MORAL. ESTA PROPORÇÃO AUMENTA PARA 42% QUANDO EXEMPLIFICAMOS DIFERENTES FORMAS DE ASSÉDIO.

ESTES RESULTADOS INDICAM QUE O CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL OU CONSTRANGIMENTO AINDA É ALGO POUCO COMPREENDIDO ENTRE OS BANCÁRIOS.

## EXPERIÊNCIA PESSOAL COM O ASSÉDIO MORAL

### Situações constrangedoras – exemplos (SIM %)





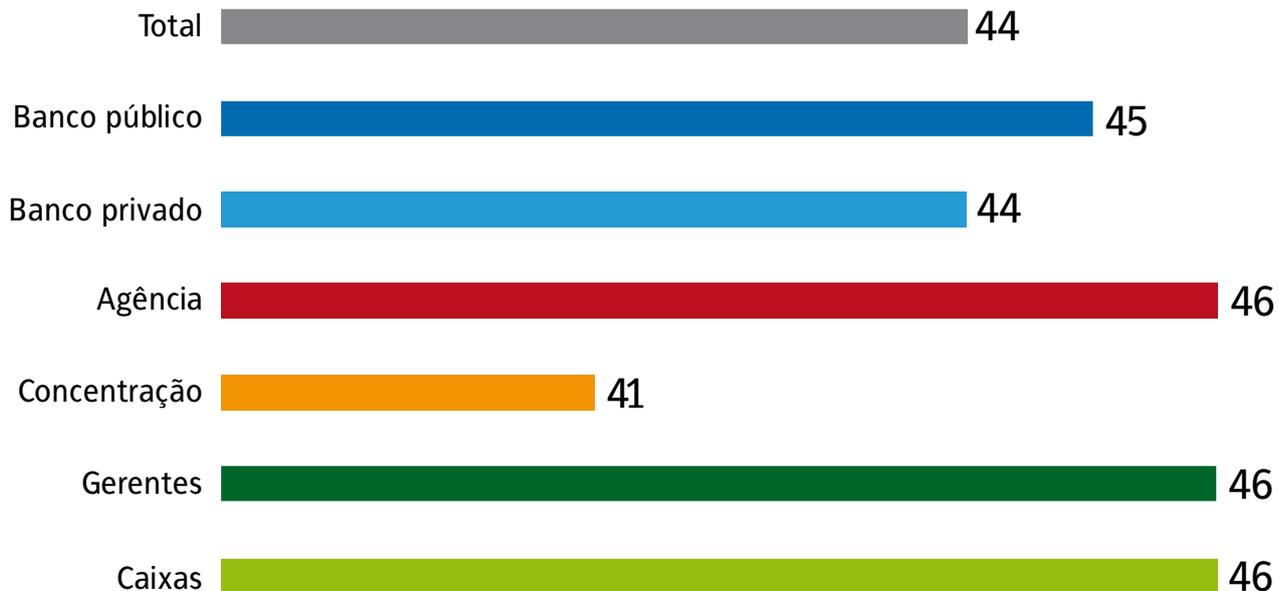
## EXPERIÊNCIA PESSOAL COM O ASSÉDIO MORAL

Você já sofreu ou sofre alguma situação constrangedora em sua relação de trabalho, por parte de gestores, chefes ou colegas? (SIM%)



## EXPERIÊNCIA PESSOAL COM O ASSÉDIO MORAL

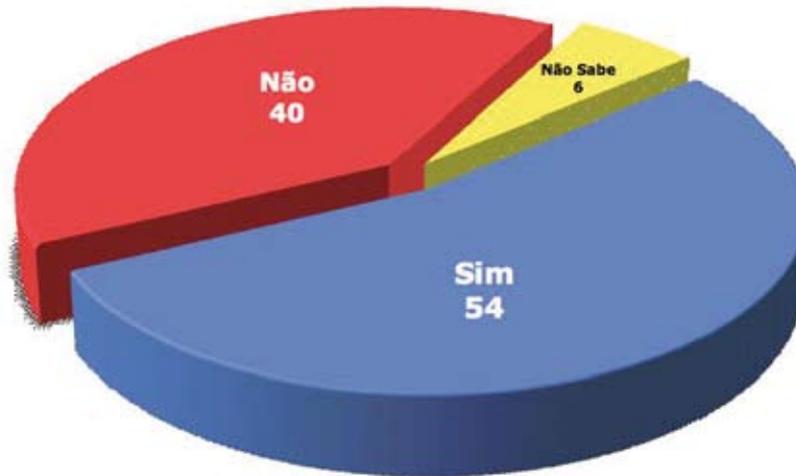
Expondo dificuldades do colega para todo mundo ouvir (SIM %)



Esta é a forma de assédio mais temida entre os bancários,  
provavelmente por ser a mais usual.

## TRABALHO BANCÁRIO X DOENÇAS OCUPACIONAIS

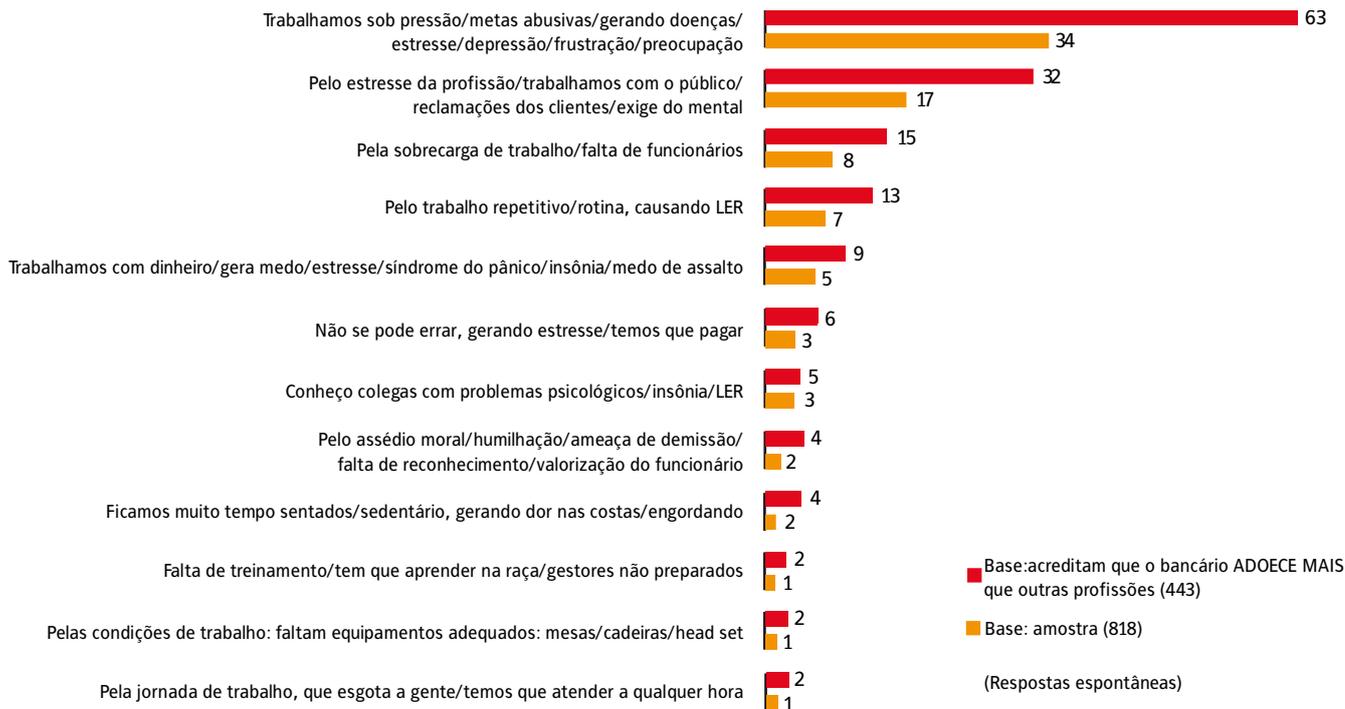
Falando sobre a saúde do bancário. Você acha que o bancário adoece mais comparado a outras profissões? (%)



A maioria acredita que os trabalhadores bancários adoecem mais que outras categorias profissionais.

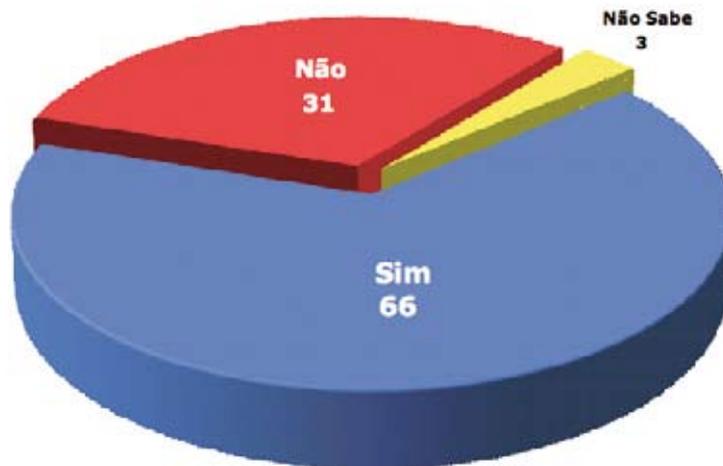
## TRABALHO BANCÁRIO X DOENÇAS OCUPACIONAIS

Porque acredita que o bancário adoece mais do que outras profissões (%)



## TRABALHO BANCÁRIO X DOENÇAS OCUPACIONAIS

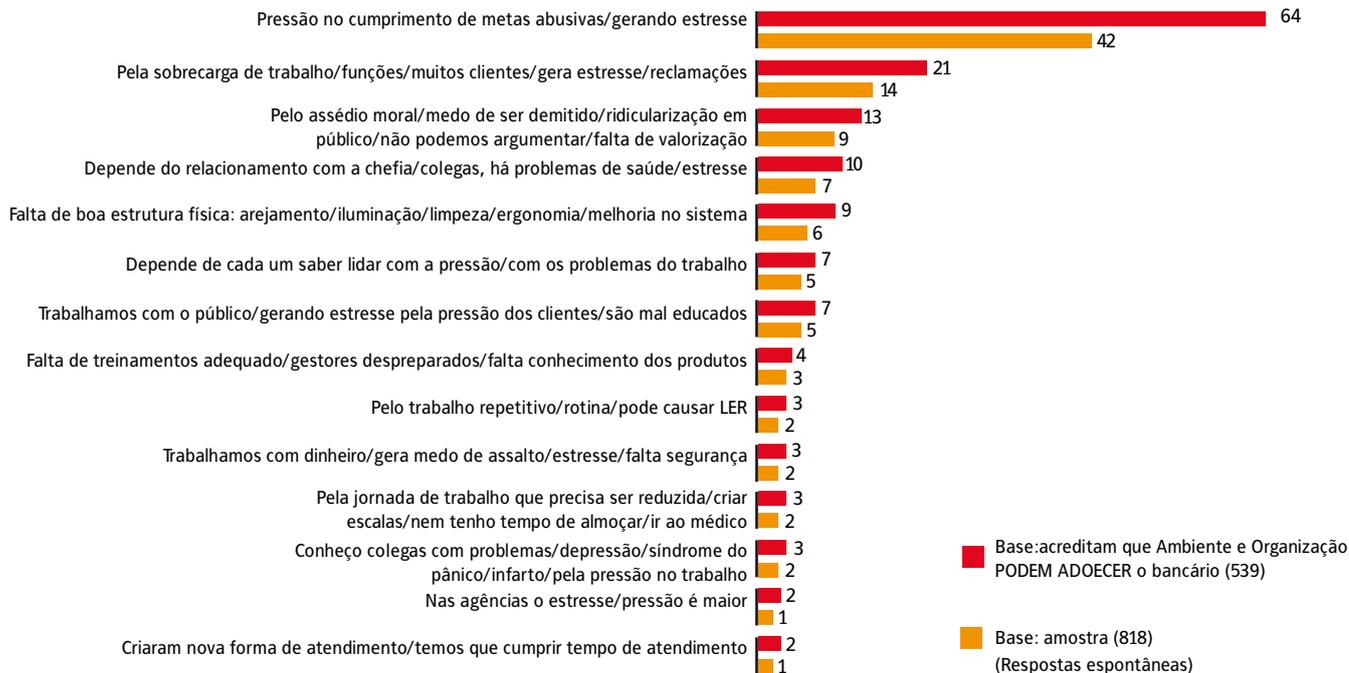
Você acha que o ambiente e a organização do trabalho do bancário, como estão estabelecidos hoje, podem causar o adoecimento do bancário? (%)



Grande proporção dos bancários (cerca de 7 em cada 10) acreditam que a forma como está organizado e o ambiente de trabalho são fatores importantes para causar doenças físicas e mentais.

## TRABALHO BANCÁRIO X DOENÇAS OCUPACIONAIS

Porque acredita que o ambiente e a organização do trabalho são causadores do adoecimento do bancário (%)



## TRABALHO BANCÁRIO X DOENÇAS OCUPACIONAIS

Alguns bancários nos relataram problemas de saúde, você já sentiu algum problema físico ou mental, com uma frequência maior que a normal? (%)



Quando perguntado diretamente sobre problemas de saúde, e de forma geral, apenas 1/3 dos bancários assumem algum sintoma de problema físico e/ou mental.

## TRABALHO BANCÁRIO X DOENÇAS OCUPACIONAIS

### Principais problemas de saúde

Alguns bancários nos relataram problemas de saúde, você já sentiu algum destes problemas, com uma frequência maior que a normal ? (%)



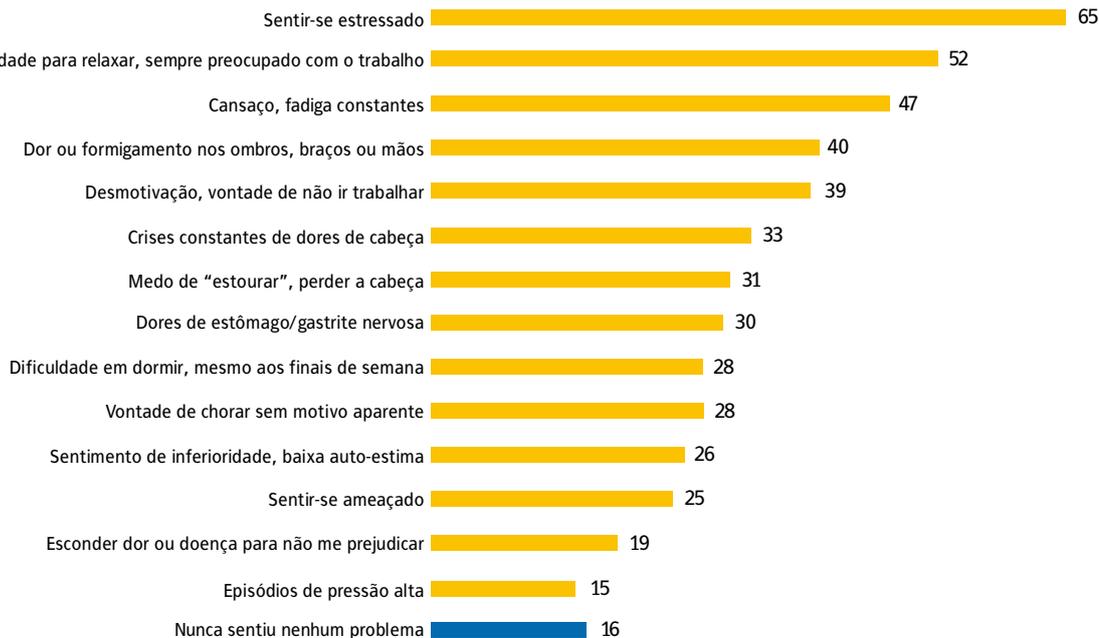
Quando exemplificamos os problemas, a proporção de bancários que possuem esses sintomas, aumenta consideravelmente, chegando a quase totalidade, sendo que 84% já sentiu pelo menos um sintoma.



## TRABALHO BANCÁRIO X DOENÇAS OCUPACIONAIS

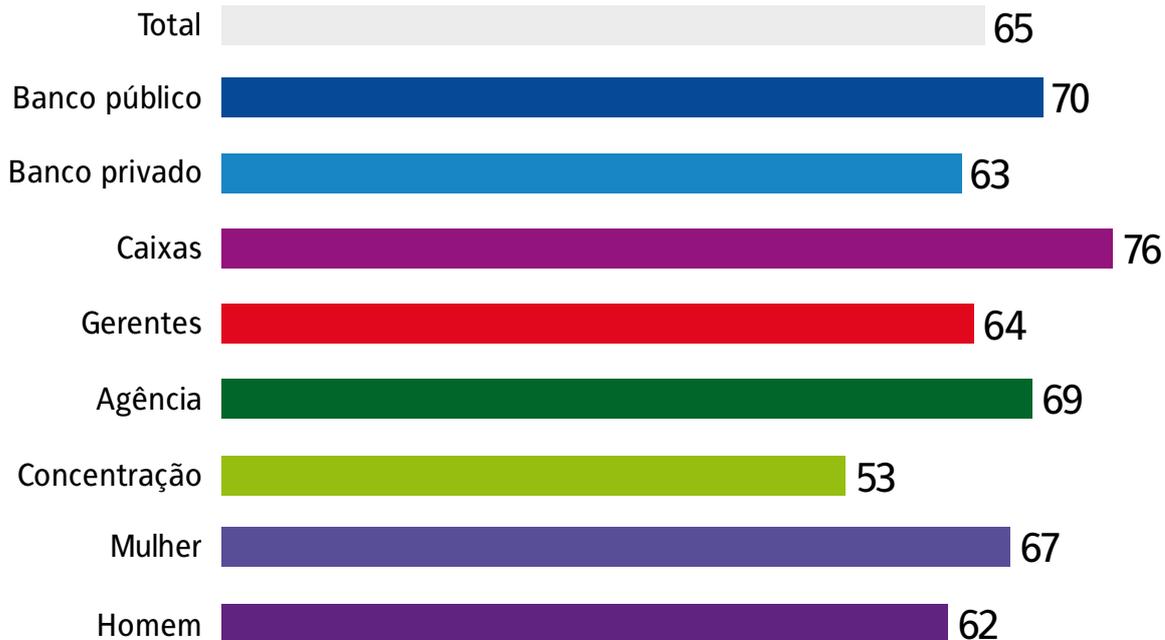
### Ranking dos principais problemas de saúde (%)

Dos 14 problemas apresentados cada bancário cita, em média, 4.7 sintomas



## TRABALHO BANCÁRIO X DOENÇAS OCUPACIONAIS

Sentir-se estressado com uma frequência maior que a normal (%)



Principal queixa dos bancários, atingindo a grande maioria dos trabalhadores da área.



## TRABALHO BANCÁRIO X DOENÇAS OCUPACIONAIS

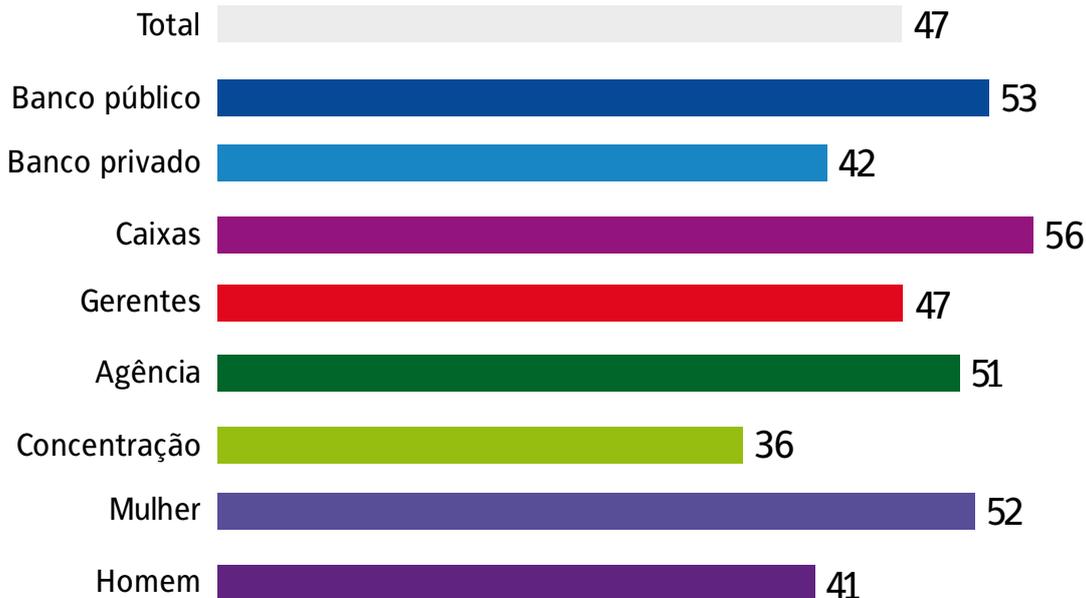
Dificuldade para relaxar, sempre preocupado com o trabalho (%)



62% dos caixas sentem esta dificuldade, sendo a porta de entrada para futuros problemas mais graves.

## TRABALHO BANCÁRIO X DOENÇAS OCUPACIONAIS

### Cansaço, fadiga constantes (%)

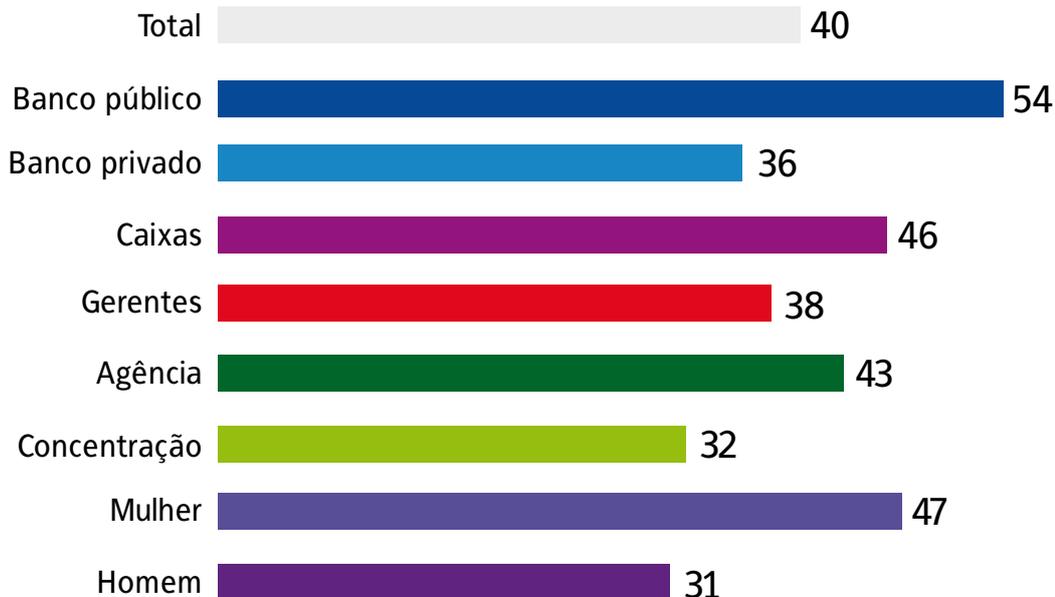


47% dos bancários se sentem fatigados constantemente, o que pode levar a problemas de concentração e aumentar o esforço para as atividades do dia a dia.



## TRABALHO BANCÁRIO X DOENÇAS OCUPACIONAIS

### Dor ou formigamento nos ombros, braços ou mãos (%)



40% dos bancários declaram a tendência a LER/DORT, sendo mais da metade dos funcionários de bancos públicos.

## TRABALHO BANCÁRIO X DOENÇAS OCUPACIONAIS

### Medo de “estourar”, perder a cabeça (%)



Para 31% dos bancários este é um fator de aumento de tensão e conseqüentemente de estresse.



## PERFIL DO BANCÁRIO AFASTADO AFASTADOS : QUEM SÃO

### Profissionais exemplares

São geralmente do perfil que “dava a vida pelo banco”/ pelo trabalho, em busca de reconhecimento por sempre acreditarem que o banco é o ideal de empresa para trabalhar. Normalmente assumem tarefas acima de suas responsabilidades, procurando ser “indispensáveis” em seu departamento ou agência.

Sempre disponíveis para horas extras, trabalhos aos finais de semana, enfim, pegam para si um acúmulo de tarefas até chegar a uma sobrecarga de trabalho, quase insuportável, vivendo só para o banco, abrindo mão da vida pessoal e social.

Com grande identificação com a cultura do banco, geralmente só trabalharam nesse ambiente, não conhecendo outras formas de gestão, não se dão conta ou aceitam de “bom grado” qualquer forma de pressão, de chefias ou colegas, acreditando que é assim mesmo, não podendo ser diferente.

Geralmente são indivíduos relativamente jovens, economicamente ativos, não no início da carreira, mas já com alguns anos de experiência no banco.

## BANCÁRIO AFASTADO

*“Lado bom de ser bancário: É o sonho de todos e o meu desde pequenina.”*

*“Eu achava que meu chefe nunca ia me mandar embora, ele precisava muito de mim.”*

*“No começo é muito bom, virava a noite trabalhando, dava o sangue, o que me pediam eu fazia, procurava coisas pra fazer.”*

*“Fazia tudo, cada dia tinha mais trabalho, mais responsabilidades, pensava em crescer, via os benefícios, status, fazia qualquer coisa para subir.”*

*“Era uma família, meu departamento, todos éramos colegas, fazia de tudo para todos, parecia namoro novo.”*

*“Trabalhava todos os finais de semana, nem ligava, era bom.”*

*“Só vivia para a agência, o ritmo não para, não tinha tempo nem para ir ao banheiro.”*

*“Tinha horário para entrar, mas nunca tinha horário para sair.”*



## BANCÁRIO AFASTADO

*“Quando começou a dor e não conseguia mais trabalhar como antes, meu chefe me deixou para trás.”*

*“Com a doença muda tudo, sabemos de antemão que perderemos tudo que lutamos a vida inteira.”*

*“Quando meus funcionários ficam doentes, já sei o que fazer com eles – nada – nunca mais.”*

*“Colegas que saem por doenças, muitas vezes fazem corpo mole, aí tenho que trabalhar o dobro pela falta de um funcionário, é sacanagem com a gente que fica.”*

*“Tinha vergonha de ir buscar meu salário na agência, parecia que todos me culpavam, que eu não queria trabalhar, que eu não estava doente.”*

## BANCÁRIO AFASTADO

### Período de Afastamento

**Período marcado por perdas:** independentemente do período e motivo de afastamento.

1. Perda de seu status como imprescindível para o banco, percebe que foi facilmente substituído, perda muito dolorida.
2. Perda da rotina de trabalho, não sabe o que fazer com o tempo em casa.
3. Perda de poder de consumo, deixa de ganhar alguns benefícios ou adicionais prejudicando muito o orçamento familiar.
4. Perdas sociais, afastamento de colegas e amigos.
5. Perda de auto-estima, da segurança interna.
6. Perda da saúde física, tornando-se um incapacitado.
7. Perda da saúde mental, a dificuldade de adaptação à nova situação, pouca resiliência, afetando seu equilíbrio emocional.
8. Perda da condição de trabalhador, perda de um direito importante para qualquer ser humano.
9. Perda da estabilidade no círculo familiar, gerando muitos conflitos e até dissolução da família nuclear.
10. Perda da possibilidade de trabalhos triviais, domésticos, seja pela incapacidade física, seja pela incapacidade mental.



## BANCÁRIO AFASTADO

*“Na primeira semana que fui à agência, depois de afastada, já tinha gente nova no meu lugar, quase nem ligaram mais pra mim.”*

*“Não tenho mais o que fazer em casa, não aguento mais ler, assistir televisão, minha mulher fica falando para eu sair, mas não sei onde ir ou que fazer.”*

*“Com a doença muda tudo, entrei num processo de depressão, prejudicou meus filhos, minha mulher adoeceu, o afastamento trouxe um impacto na minha família.”*

*“Eu não tinha mais nem renda para pagar as contas, quase morri.”*

*“A família também fica doente.”*

*“Não posso mais me arrumar, não posso mais ir a festas, ou me divertir, senão todos vão falar que estou fazendo corpo mole, que estou afastado porque eu quero, não tenho mais amigos, todos se afastaram.”*

## BANCÁRIO AFASTADO

### Retorno ao Trabalho

#### Concretização do processo discriminatório O funcionário quando retorna a sua seção ou agência:

Normalmente os afastados, por incapacidade causada pela doença ocupacional, não podem mais desenvolver as atividades costumeiras, gerando um grande desconforto aos gestores, que não estão preparados para recebê-los, e aos seus colegas, que tentam evitá-los, pois são vistos como um peso morto, sem colaboração no cumprimento das metas.

Não têm mais posto de trabalho, não fazem mais parte do processo produtivo. O banco demonstra claramente que não há mais lugar para eles. Geralmente são colocados em tarefas humilhantes ou sem nenhuma importância.

Por outro lado, os gestores promovem esse processo de forma a expô-los a toda a equipe, como um exemplo a não ser seguido.

São os funcionários prioritários para demissão, os gestores apenas esperam o prazo legal.

**Normalmente esses funcionários estão incapacitados de procurar emprego fora da área bancária, em função da baixa experiência em outras áreas**



## ALGUMAS CONCLUSÕES

# Organização bancária como “causadora” de doenças ocupacionais

**66% dos bancários acreditam que a forma como está organizada e como se desenvolvem as atividades bancárias resultam em doenças ocupacionais.**

**Se 8 a cada 10 bancários declaram ter sofrido pelo menos um sintoma de problemas físicos e/ou mentais e, em média, declaram ter 4 sintomas concomitantes, fica evidenciado a tendência desta categoria a adoecer mais que outras categorias profissionais.**



**Sindicato dos Bancários e Financieiros  
de São Paulo, Osasco e Região **FUT****

[www.spbancarios.com.br](http://www.spbancarios.com.br)