

# Mercado do dinheiro: A luta contínua do trabalhador pela humanização no ambiente de trabalho nesses tempos modernos

## RESUMO

*O presente artigo pretende mostrar a correlação entre o operário da indústria do dinheiro com o operário dos “tempos modernos” tendo como base a administração praticada (sistema Fordista e suas fases Neo fordismo e Pós Fordismo). Abordam-se situações do dia-a-dia do operário das fabricas que se comparam ao do bancário. Na mitologia grega, Sísifo tornou-se conhecido por executar um trabalho rotineiro e cansativo que pode representar o operário do mercado do dinheiro ao simbolizar o trabalho constante e rotineiro bem como a esperança por reconhecimento e melhoria na sua qualidade de vida.*

Palavras-Chave: Trabalhador. Mercado do dinheiro. Humanização.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda a luta contínua do trabalhador pela humanização no ambiente de trabalho. Tomando por base os temas Fordismo e Toyotismo foram identificadas as formas de administrar que estão presentes nas organizações e, principalmente no mercado financeiro, segmento que trabalhei por quase 25 anos. Essa analogia é imposta pelas condições do mercado e o bancário, principal operário dessa engrenagem financeira, tem sido a maior vítima do sistema. Feita uma relação entre o operário dos “tempos modernos” com o bancário, principal operário da indústria do dinheiro, pode-se identificar as conseqüências desse trabalho árduo, por muitas vezes, cruel, bem como as origens das doenças que se tornaram comuns através do trabalho no mercado do dinheiro.

Ao analisar os temas abordados, percebe-se um paradoxo, uma contradição: ao mesmo tempo em que o trabalho constrói o homem, o enobrece, ele também o destrói fisicamente e mentalmente. A vida profissional nunca fez tanta gente adoecer, como tem acontecido nos últimos tempos.

O trabalho é importante para a estruturação do homem na sociedade, mas também o avilta, nega a sua potencialidade humana, o faz sofrer, o adoece e nem sempre consegue saber o porquê.

Abordou-se situações do dia-a-dia do operário das fábricas, mas que se encaixa perfeitamente ao bancário, como, por exemplo: divisão das tarefas; desqualificação do operário; automatização das máquinas e equipamentos; controle da vida privada; redução de trabalhadores; as condições de estresse em que são submetidos os trabalhadores que estão sempre sob pressão; o trabalho representando uma completa servidão; o tempo que o bancário não mais dispõe para o lazer e a família; o sofrimento do trabalhador; a sua insatisfação em relação às tarefas e carga de trabalho; hierarquia; as relações com o poder e comandos; os objetivos e metas das organizações em que trabalham; os mecanismos de defesa que os protegem; as perspectivas de mudanças; a responsabilidade social; a comunicação necessária para o bom relacionamento no trabalho; entre outras.

Apesar de o trabalhador bancário carregar pedras inúmeras vezes até o topo da colina, como Sísifo, eis que surge Pandora... Zeus enviou Pandora como presente a Epimeteu, o qual, esquecendo-se da recomendação de Prometeu, seu irmão, de que nunca

recebesse um presente de Zeus, o aceitou. Quando Pandora, por curiosidade, abriu uma caixa que trouxera do Olimpo como presente de casamento ao marido, dela fugiram todas as calamidades e desgraças que até hoje atormentam os homens. Pandora ainda tentou fechar a caixa, mas era tarde demais: ela estava vazia, com exceção da “esperança” que permaneceu presa junto a borda da caixa.

Portanto, se estamos predestinados a carregar para sempre as pedras que nos pesam o corpo e a alma, nos foi dada a esperança que nos fortalece a vida e o espírito. Nesse sentido, a questão que norteia este trabalho é conhecer: quais os tipos de agressões prejudiciais à saúde mais freqüentes sofridas pelo bancário.

Quanto à escolha do tema se deve aos problemas trabalhistas sofridos pelo operário do século XX que ainda continuam latentes no dia-a-dia do operário do século XXI, todos oriundos do capitalismo, e também quer mostrar a determinação dos trabalhadores na luta por seus direitos e a busca incansável da justiça social.

## **2. DESENVOLVIMENTO DOS SISTEMAS FORDISTA, TOYOTISTA E CAPITALISTA.**

O sistema fordista representa uma nova organização na produção e no trabalho, destinada na fabricação do veículo, o modelo T, de uma única cor (preta), uma padronização que objetivava facilitar a montagem e reduzir a variedade de estoques de componentes, por um preço relativamente baixo, para que fosse comprado em massa. É baseado no sistema taylorismo. Em 1913 é inaugurada a linha de montagem de automóveis, considerada uma das grandes inovações tecnológicas em processo da história (GOUNET, 1999).

Já o sistema toyotista é um sistema de organização da produção com base em uma resposta imediata às oscilações da demanda e que requer, uma organização flexível do trabalho, inclusive dos trabalhadores, e integrada.

Ao contrário dos sistemas taylorista e fordista que procuram o aumento da produtividade mediante a otimização do trabalho de cada trabalhador, ou seja, individual; o toyotismo está voltado para o processo produtivo, procurando reduzir os seus entraves através da eliminação de estoques na linha de montagem. O material que está sendo utilizado deve ser somente o necessário para atender a determinada encomenda.

O sistema fordista está sendo progressivamente substituído pelo sistema toyotista, o qual permite maior exploração dos trabalhadores por meio de três vertentes, segundo Gounet (1999): A primeira delas representa o aumento do trabalho, sobrecarrega ao máximo o trabalhador, isto é, ele tem que ser mais rápido, executar novas tarefas, como: controlar a qualidade ou a manutenção contínua das máquinas; a segunda vertente, o toyotismo diminui os salários, inferioriza a proteção social nas fábricas, fixando-se na terceirização. Quando se tem uma fábrica terceirizada, as condições sociais são sempre piores do que em uma unidade de produção, em que os trabalhadores podem constituir uma força organizada, com capacidade de reivindicar e alcançar vantagens por meio da luta; a terceira representa a divisão total dos trabalhadores, pois a maioria é alocada em pequenas empresas, trabalham como terceirizados, enquanto a minoria é empregada como efetivos da fábrica.

Vivemos essa situação, como acontece com as montadoras de automóveis existentes, que inserem novos métodos com base no toyotismo, assim, fábricas que empregam cerca de dois mil operários, 15% são funcionários da fábrica, enquanto 75% são terceirizados, de acordo com Gounet (1999). Esses fenômenos acontecem em qualquer indústria, e apresentam também as tendências gerais do capitalismo como um todo, que são mostradas a seguir resumidamente.

É sabido, que o capitalismo tem por princípio explorar os trabalhadores, ou seja, quanto maior for a crise econômica, mais os empresários tentam recuperar os lucros que perdem com a queda das vendas às custas dos trabalhadores, criando mecanismos sofisticados na geração de riquezas, para aumentar a contribuição de cada trabalhador e diminuir a capacidade de resistência em grupo dos trabalhadores.

Com o aumento da exploração dos trabalhadores por parte dos empresários, isso gera um agravamento da crise econômica, pois os capitalistas aumentam a capacidade de produção, eles pensam em vender tudo que produzem, em detrimento dos concorrentes. Do outro lado, se sustentam na exploração, o que provoca a limitação do poder de compra das pessoas. Portanto, aparece uma diferença entre produção e consumo, denominada crise de superprodução.

A crise econômica atinge o sistema capitalista por completo. O capitalismo vive da exploração dos trabalhadores, e é isso que provoca a crise, com a busca desenfreada do lucro, da acumulação pelos capitalistas. “Enquanto houver exploração, haverá crise” segundo Gounet (1999). Alguns empresários tentam amenizar a situação de exploração e aumentam os salários, no entanto, o autor não é muito favorável a esse tipo de medida, dentro do contexto, dificilmente aplicável, pois, movido pela concorrência, cada empresário, ao contrário, tenta individualmente aumentar a exploração, uma medida não menos ineficaz com relação à crise. De fato, uma alta dos salários elevaria o poder de compra da população. Mas, dessa maneira, provocaria uma corrida dos capitalistas para tirar proveito desse mercado subitamente ampliado. Eles investiriam de novo maciçamente, criando sobre-capacidades ainda mais gigantescas. Lembremos que foi justamente porque as perspectivas de venda eram magníficas que as montadoras, cada uma de uma vez, instalaram novas fábricas no Brasil e provocaram as demissões, que, se não têm uma oposição bem-sucedida por parte dos operários, como na Ford, agrava a distância entre a produção e o consumo. Não é através de tais medidas, muito parciais, que se poderá sair da crise.

Uma outra tendência que o capitalismo desponta é a geração de condições que provocará a sua própria ruína. A propriedade privada das empresas e do capital leva à exploração dos trabalhadores, então tem que suprimir a propriedade privada e substituir por uma propriedade coletiva, isto é, substituir o capitalismo por um outro sistema, o socialismo.

É uma última tendência, diz que é preciso trabalhar para organizar os trabalhadores, para que eles representem uma força coletiva; apontar que é principalmente o sistema capitalista o motivo de todas as aflições; mostrar aos trabalhadores do mundo inteiro que eles sofrem do mesmo problema, o “*escravo assalariado*”; falar insistentemente da solidariedade, ao mesmo tempo entre trabalhadores de empresas diferentes ou de segmentos diversos, mas igualmente entre países, ainda mais que o capitalismo e o domínio da burguesia têm uma personalidade cada vez mais internacional; mostrar que o capitalismo é uma totalidade e que, então, é necessário unir as forças para aniquilá-lo, iniciando pelas quatro principais: “*a luta pela revolução socialista, a luta antiimperialista, a luta pela paz e a defesa dos países socialistas*”.

A organização do trabalho toyotista foi implantada paulatinamente, nas duas décadas de 1950 e 1970, na Toyota. No sistema toyotista, o operário para trabalhar em equipe precisa ser polivalente, ou seja, esse sistema exige mais aptidões que o fordismo, contudo os salários não são corrigidos conforme o aumento da qualificação.

O objetivo das empresas é acumular riquezas, e rapidamente. As empresas o fazem competindo umas com as outras, porque a demanda não é flexível, está limitada pelo poder de compra das pessoas. De tal modo, acumular com maior rapidez representa conquistar

fatias de mercado. Ao mesmo tempo, isso significa poder acumular ainda mais no futuro. As empresas que conquistam fatias de mercado geram lucros suplementares, os quais são reintroduzidos no ciclo do capital industrial, e assim as empresas geram mais lucros, em seguida acumulam mais e assim por diante.

O sistema capitalista é um sistema que traz benefícios para todos, sejam patrões ou empregados, segundo Gounet (1999). Permite uma divisão de interesses, graças a uma negociação entre parceiros sociais, sendo necessário regras para que apareçam as formas institucionais mais apropriadas e desejáveis.

Quanto ao poder, os patrões do sistema capitalista concedem uma pequena parte desse domínio a determinados trabalhadores, mas sempre mantendo a autoridade de fato.

### **3. A IMPORTÂNCIA DA INDÚSTRIA AUTOMOBILISTA NA ECONOMIA.**

A indústria automobilística é pioneira no tocante à organização da produção (organização do trabalho), seja ao nível de uma fábrica ou de todo um sistema de produção. Ela criou o sistema fordista; ela elaborou e desenvolveu os conhecidos métodos flexíveis de produção. Em geral, o que ocorre na indústria automobilística se propaga na grande maioria das indústrias, então o automóvel tem uma relevância mais que setorial. Qualquer modelo de desenvolvimento se faz ao seu redor. Assim sendo, o desenvolvimento capitalista do último século se deu na indústria automobilística. Dessa forma, o sistema de produção predominante nas indústrias no início da década de 1970 é o fordismo, e desde então ele se tornou um símbolo da exploração capitalista, o trabalhador da linha de produção, sem qualificação, surge como uma máquina geradora de lucratividade para a empresa, seus acionistas e diretores.

A racionalidade do fordismo se baseia em cinco transformações: racionalização das operações efetuadas pelos operários e combate aos desperdícios; com divisão das tarefas, não há necessidade do operário ser um artesão especialista em mecânica, ocorrendo a desqualificação do trabalhador; criação da linha de montagem; padronização das peças; automatização das fábricas.

Os resultados com essas transformações são surpreendentes: antes do taylorismo, era preciso 12:30 horas para montar um veículo e com o fordismo o veículo é produzido em 1:30 hora. No entanto, Henry Ford enfrentou um sério problema, os trabalhadores preferiram o método antigo, que constringia menos e valorizava mais, conservando pelo menos sua qualificação, com isso ele não encontrou o número de trabalhadores necessários para a sua produção em massa. Então, sugere uma diária de cinco dólares para uma jornada de oito horas de trabalho, antes a diária era de 2,5 dólares. Assim, ele resolveu o seu problema, só que para receber o novo salário de cinco dólares, o trabalhador teria que dar provas de sua boa conduta, isto é, não ser uma mulher, não beber, destinar seu dinheiro à família, e a empresa cria um serviço social para controlar a situação nas casas dos beneficiários do prêmio Ford, dessa forma, a pessoa tinha sua privacidade controlada.

### **4. A LUTA DO TRABALHADOR PELA HUMANIZAÇÃO NO TRABALHO.**

A partir da Primeira Guerra Mundial começam aparecer preocupações em relação à saúde do operário, como, proteger o corpo dos acidentes, prevenir as doenças profissionais e as intoxicações por produtos químicos, proporcionar aos trabalhadores cuidados e tratamentos adequados, dos quais se beneficiavam até então principalmente as classes abastadas, portanto, esse é o viés em que se desenvolvem as lutas quanto à saúde (DEJOURS, 1992).

O taylorismo e o fordismo são sistemas de organização do trabalho, ainda utilizados em diversos locais do mundo, o sistema Taylor apresenta uma abordagem da saúde do

corpo, como, nova tecnologia de submissão, de disciplina do corpo, a organização científica do trabalho que provoca exigências fisiológicas até então desconhecidas, principalmente as exigências de tempo e ritmo de trabalho. Os desempenhos requeridos são completamente novos, e fazem com que o corpo surja como principal ponto de interferência dos prejuízos do trabalho. O esgotamento físico não se refere apenas aos trabalhadores braçais, mas a todos os operários da produção em massa. Ao diferenciar, completamente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema Taylorista inibe a atividade mental dos trabalhadores.

Dessa forma, não é a parte psíquica que surge como primeira vítima do sistema, mas principalmente o corpo sem defesa, o corpo explorado, o corpo fraco pela privação de seu protetor natural, que é a parte mental, entregue totalmente à organização do trabalho, aos responsáveis pela produção e a alta administração.

Aparecem as lutas pelas instituições de leis, no sentido de proteger o corpo. A partir da Primeira Guerra Mundial, o movimento dos trabalhadores começa por reivindicar melhorias da relação saúde-trabalho e mudanças aplicáveis ao conjunto dos trabalhadores.

Apesar do surgimento de leis de caráter geral, o movimento do trabalhador não é ainda capaz de controlar sua aplicação em todo lugar. O desenvolvimento da relação saúde-trabalho é mais rápido, onde ele é mais poderoso, nas grandes empresas, pois aí os trabalhadores são numerosos, e o trabalho tem um valor econômico estratégico, isto é, são setores de ponta ou centros vitais da economia nacional. Enquanto, nas empresas isoladas, nas localidades pouco industrializadas, onde os trabalhadores são poucos e a maior parte não é sindicalizada e as condições de trabalho são piores do que nas grandes empresas, como é o caso da empresa Renault, citado por Dejours (1992), como exemplo de empresa-piloto das vitórias operárias.

A Primeira Guerra Mundial ajuda as iniciativas em favor da proteção de uma mão-de-obra em termos de jornada de trabalho, medicina do trabalho e da indenização das doenças contraídas no trabalho. Antes da Primeira Guerra, a lei de 1898 aborda os acidentes de trabalho que previa a criação de ambulatórios de fábricas sob a responsabilidade dos seguros privados. Os decretos de 1913 levam determinadas empresas a organizar exames pré-admissionais e de controle, durante o expediente de trabalho. Em 1915, surgem as bases de uma séria medicina do trabalho, com a inspeção médica das fábricas de guerra, organizada por Albert Thomas. Após a Primeira Guerra essa tendência ganha relevância, com a institucionalização da medicina do trabalho em determinados setores, sobretudo nas minas, enquanto alguns patrões contratam um médico, para fazer seleção na contratação, e para se protegerem de certos riscos que, a partir daí, estão ligados a penalidades financeiras, como, as indenizações.

São verificados que os perigos das máquinas, produtos químicos, gases e vapores, poeiras tóxicas, parasitas, vírus e bactérias são prejudiciais ao corpo, o que causa sofrimento físico. Basicamente, entre o período de 1914 a 1968, o tema mais abordado pelos trabalhadores em relação às condições de trabalho é a saúde.

As condições de trabalho como prejudiciais à saúde são denunciadas por Dejours (1992) como referência ao sofrimento mental, sendo ele resultado da organização do trabalho. O autor entende como condição de trabalho, o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, entre outros); ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças, e outros); ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos); condições de higiene, de segurança, e os fatores antropométricos do posto de trabalho. No tocante à organização do trabalho significa a sua divisão; o conteúdo da tarefa; a hierarquia; as espécies de comando; as relações de poder; as questões de responsabilidade; entre outras.

O medo é uma outra temática que se faz presente em todas as profissões, inclusive em tarefas repetitivas e nos trabalhos de escritório. Algumas ocupações profissionais são expostas a riscos voltados à integridade física, como, por exemplo, a construção civil, pesca em alto-mar, indústrias que manipulam produtos tóxicos, entre tantas outras atividades. Nesses casos, os riscos estão ligados ao corpo da pessoa, ou seja, pode acontecer asfixia, queimadura, fratura, afogamento, etc., esses riscos representam risco exterior e na maioria das vezes faz parte do próprio trabalho, independe da vontade do trabalhador. O temor em executar as tarefas submetidas a ritmos de trabalho gera a ansiedade, a ansiedade surge principalmente em trabalhadores que começam num novo cargo, segundo especialistas e comentado por Dejours (1992), pois algumas vezes existe pouca ou nenhuma informação para as novas tarefas. Ela está ligada aos ritmos de trabalho, de produção, à velocidade e, mediante estes fatores, ao salário, às bonificações, aos prêmios. A extensão do medo compromete o nível psicológico do ser humano, o que provoca problemas de sono e, leva as pessoas que trabalham numa fábrica a consumirem medicamentos psicotrópicos: ansiolíticos durante o dia, soníferos à noite e psicoestimulantes pela manhã.

Outra estratégia de defesa para enfrentar os medos e as tensões do dia-a-dia é o consumo de álcool, poderoso sedativo, que os protege de seus medos e os encoraja a enaltecê-las suas ações, sua força física, a resistir à dor e superar a baixa auto-estima.

O temor é apresentado de várias formas: através do medo da incompetência, que muitas das vezes os trabalhadores não têm como saber se as suas falhas se devem à sua incompetência ou a anomalias do sistema técnico ou do sistema gerencial, e isso também provoca angústia e sofrimento, que tomam a forma de medo de ser incompetente, de não estar à altura ou de se mostrar incapaz de encarar adequadamente situações incomuns ou incertas, as quais exigem ampla responsabilidade; através do sofrimento no trabalho emerge não por incompetência ou inabilidade, mas por motivos de pressões sociais dentro do próprio ambiente de trabalho; o trabalho não reconhecido por parte do patrão ou chefia pela contribuição dada à empresa, causam sofrimento e angústia, então as pessoas fazem uso de medicamentos psicotrópicos, do álcool, como forma de minimizar o problema. A jornada de trabalho também é um fator que contribui para o cansaço e estresse, e a luta dos trabalhadores para a sua redução vem ganhando força em prol de uma melhor qualidade de vida, entre outros motivos. Assim, com base na literatura consultada, nota-se que esses tipos de problemas de saúde, tanto físico quanto mental, provocados por inúmeros fatores no ambiente de trabalho ocorrem em todas as atividades econômicas, é provável que alguns setores da economia sofram mais do que outros, como, por exemplo, o setor financeiro, que é muito vulnerável (DEJOURS, 1992; DEJOURS, 2005; ANTUNES, 2003).

Colegas e chefias criam dificuldades, obstáculos, o ambiente fica carregado, pesado, anti-social, cada um trabalha por si e querem sempre prejudicar uns aos outros, ninguém coopera, sonegam informações, o chamado “trabalho de equipe” passa a ser uma retórica, não existe de fato um trabalho de equipe e muito menos cooperação.

Assim, o trabalhador fica impedido de fazer corretamente o seu trabalho, o que o deixa numa situação psicológica extremamente difícil, conflitante com os valores do trabalho bem-feito, o senso de responsabilidade e a ética profissional. Ser constrangido a executar mal o seu trabalho ou a agir de má fé é uma forma de sofrimento freqüente no trabalho, seja nas empresas de serviços, financeiras, indústrias ou qualquer outro segmento. Esse tipo de sofrimento, muitas das vezes, deixa fortes seqüelas, tais como: confusão mental, depressão, angústia, tendência suicida, entre outras. O trabalho bem feito e não reconhecido pode também causar sofrimento. As pessoas, em geral, se esforçam por fazer

o melhor, põem muita energia, amor e investimento pessoal, e é justo que todo esse esforço seja reconhecido ou recompensado. Quando isso não ocorre, todo o esmero no trabalho desenvolvido passa despercebido, acarreta sofrimento, que é perigoso para a saúde mental.

Dejours (2005) define o reconhecimento não como uma reivindicação secundária dos que trabalham. “*Muito pelo contrário, mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho (o que é classicamente designado em psicologia pela expressão ‘motivação no trabalho’)*”.

Quando a qualidade do trabalho de um indivíduo é reconhecida, também todos os seus esforços, angústias, dúvidas, decepções, desânimos têm sentido; todo esse sofrimento não foi em vão, pois contribuiu para a empresa, mas também realizou o seu ego, isso pode até ser usado na construção de sua identidade, significa um sentimento de prazer, elevação, alívio de que sua missão foi cumprida. O autor comenta que não existe crise psicopatológica que não esteja focada numa crise de identidade. Se o indivíduo não pode curtir os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem conseguir o sentido de sua relação para com o trabalho, o indivíduo se vê envolto ao seu sofrimento. É um terrível sofrimento, que o desestrutura, capaz de desestabilizar a identidade e personalidade, podendo levar à doença mental.

Nos anos 50 que as primeiras pesquisas relacionadas às perturbações psíquicas causadas pelo trabalho começaram a surgir. O método de avaliação era a entrevista individual, naquela ocasião a avaliação de uma neurose era dificultada, haja vista, apenas as doenças mentais eram avaliadas pela psicologia do trabalho. Somente na década de 80, que a psicopatologia do trabalho muda o seu enfoque de análise, passando a perceber o sofrimento na relação psíquica com o trabalho. Mediante esses estudos é comprovado que os transtornos psíquicos e a saúde mental são desencadeados pela organização no trabalho (condições físicas, biológicas, divisão de tarefas, etc.). A divisão de tarefas atinge diretamente o envolvimento do trabalho com suas atividades, como também a questão das relações que se constroem entre os próprios trabalhadores.

Atualmente, com o desenvolvimento de novos estudos comportamentais no campo do trabalho, é possível analisar as ações no sentido de entender como os trabalhadores, em sua maioria, conseguem manter um equilíbrio psíquico e manter-se dentro de uma normalidade. A psicopatologia vem investigando o que é que os trabalhadores vêm fazendo para enfrentar as diversas situações do trabalho.

Desde o início do sistema capitalista a redução da jornada de trabalho tem sido um tema importante na ação dos trabalhadores, “*condição preliminar para uma vida emancipada*”, de acordo com Marx (1971) *apud* Antunes (2003).

Em 1916, Albert Thomas *apud* Dejours (1992) diminui a jornada de trabalho para oito horas por dia e observa o efeito desta medida, sobre a produção, que aumenta.

Atualmente, verifica-se que a reivindicação da redução da jornada de trabalho ganhou mais corpo, pois segundo Antunes (2003) mostra-se, contingencialmente, como um mecanismo importante (ainda que, quando considerado isoladamente, bastante limitado) para tentar minimizar o desemprego estrutural que atinge um conjunto enorme de trabalhadores e trabalhadoras. Mas transcende em muito essa esfera da imediatividade, uma vez que a discussão da redução da jornada de trabalho configura-se como um ponto de partida decisivo, ancorado no universo da vida cotidiana, para, por um lado, permitir uma reflexão fundamental sobre o tempo, o tempo de trabalho, o autocontrole sobre o tempo de trabalho e o tempo de vida. E, por outro, por possibilitar o afloramento de uma vida dotada de sentido fora do trabalho.

A luta pela redução da jornada ou tempo de trabalho deve fazer parte das ações no âmbito trabalhista de hoje, inclusive em termos mundiais. Deve-se lutar por essa

diminuição da jornada de trabalho objetivando, na esfera mais imediatista, minimizar o assombroso desemprego estrutural que é consequência da lógica destruidora do capital e seu sistema. É uma ação positiva para que se possa diminuir o número de desempregados. O pensamento de trabalhar menos de modo que todos possam trabalhar é justo.

O direito ao trabalho se faz presente e é necessário, já que ficar fora do mercado de trabalho, no mundo capitalista vigente, principalmente para a massa de trabalhadores e trabalhadoras, que somam mais de dois terços de pessoas, que vivem no Terceiro Mundo, onde faltam instrumentos verdadeiros de seguridade social, isso é desumano. No entanto, vale ressaltar que o Primeiro Mundo também sofre com o desemprego e as maneiras precárias de trabalho que têm sido cada vez mais freqüentes processos que se agravam com a queda gradual do *welfare state* (um tipo de organização política e econômica que coloca o Estado como o agente que promove a proteção e defesa para os seus cidadãos). Então, também nos países do Primeiro Mundo, o direito ao emprego, em sintonia com a redução da jornada e do tempo de trabalho, é uma reivindicação capaz de atender às efetivas reivindicações presentes no dia-a-dia da classe trabalhadora do mundo.

Um outro tema que contribui para a criação de um ambiente de trabalho desumano, é que no sistema toyotista, o trabalhador torna-se um crítico ao extremo de si próprio, ou seja, ele é instigado a se auto-recriminar e se punir, se a sua produção não alcançar a conhecida “qualidade total”; isso também ocorre em outros setores da empresa, como, por exemplo, se um vendedor não atinge a sua meta de vendas, também ele é instigado a se auto-recriminar, afetando a sua auto-estima por não ter alcançado os objetivos traçados. Voltando ao exemplo do operário de chão de fábrica, ele trabalha coletivamente, em times ou células de produção, e se um operário não vai trabalhar, os próprios membros da equipe cobrarão dele, isso representa o idealismo do toyotismo. As resistências, as rebeldias, as recusas, são totalmente vistas como atitudes contrárias “*ao bom desempenho da empresa*” (ANTUNES, 2003).

O professor Tenório, (2004) em uma de suas obras, expõe a valorização da cidadania como sendo o estatuto do indivíduo, com base na legislação e no princípio de igualdade, tem a ver com o paradigma da flexibilidade organizacional, pois quando o indivíduo começa a ter consciência de seus direitos e deveres, quer seja como eleitor, trabalhador ou consumidor, passa a apoiar ou cobrar do Estado e dos agentes econômicos.

Sob a luz da organização da produção, a flexibilidade organizacional das companhias advém da valorização da cidadania, pois quando o trabalhador toma consciência de seu papel dentro do contexto social do seu próprio trabalho, passa a reivindicar não apenas melhores salários, mas também o desejo de participar do processo decisório da companhia.

No nosso País, esse processo já pode ser verificado tanto no ambiente empresarial quanto no sindical. Os dois segmentos buscam achar mecanismos de minimização dos conflitos nas relações sociais dentro das organizações em decorrência simultaneamente: Da ruptura entre diversos segmentos empresariais de um processo anterior acerca da manutenção de um sistema de relações industriais fundado na rotatividade, rotinização de funções e tarefas, arrocho salarial, aliadas ao controle social dos trabalhadores no interior da produção que veio a ser estigmatizada como ‘despotismo fabril’; da adesão do empresariado à frente democrática a partir de 1984/86; da expansão do movimento sindical, em vários segmentos de atividades econômicas no País, (...), visando não exclusivamente a ganhos salariais e econômicos, mas também colocando em pauta reivindicação acerca da estrutura sindical, organização nos locais de trabalho, de uma nova ecologia dos ambientes de trabalho fabril e de serviços, e do controle sobre os ritmos de trabalho (Neder, 1989) *apud* Tenório (2004).



## **5. A PRÁTICA DO MAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.**

O mal representa a mentira, sua não-denúncia e a cooperação em produzi-la e difundi-la; o mal também representa a injustiça e o sofrimento infligidos a outras pessoas. Verifica-se, principalmente, de infrações cada vez mais freqüentes das leis trabalhistas, como: empregar pessoas sem assinar carteira de trabalho para não pagar as contribuições da Previdência Social e poder demiti-las quando quiser, isso acontece muito nas empresas de construção civil, mudanças, etc. Da mesma forma, empresas de transporte rodoviário exigem que motoristas dirijam por mais de 24 horas seguidas, entre outras irregularidades.

O mal diz respeito a todas as injustiças deliberadamente cometidas e publicamente manifestadas, conforme já mencionado, tais como: discriminatórias e manipuladoras para as tarefas mais penosas ou arriscadas; referem-se ao desprezo, às grosserias e às obscenidades para com as mulheres. É ainda a manipulação deliberada da ameaça, da chantagem e de insinuações contra os funcionários, com a intenção de causar a desestabilização psicológica, para cometer erros, para depois usar as conseqüências desses erros como pretexto para a demissão por incompetência profissional, ou inadaptabilidade, falta de iniciativa e tantas outras justificativas empregadas. É também apresentado sob a forma de falsas promessas de assistência ou de ajuda. Enfim, é sabido que todos esses tipos de sofrimentos, inclusive alguns já foram mencionados anteriormente e injustiças infligidos a outras pessoas são comuns em todas as sociedades.

Muitas pessoas se sujeitam a participar de “trabalho sujo” praticado pela gestão da empresa, tornando-se dessa maneira, “colaboradores” na prática da injustiça infligida as pessoas e do sofrimento.

Dejours (2005), apoiado em pesquisas realizadas por vários estudiosos sobre o dispositivo da banalização do mal aponta sugestões de trabalho em diversas direções para lutar contra esse processo de banalização do mal. A primeira consiste em proceder sistemática e rigorosamente a desconstrução da distorção comunicacional nas empresas e nas organizações [...]. A segunda em trabalhar diretamente na desconstrução científica da virilidade como mentira [...]. Além da desconstrução da mentira, quem sabe poderíamos também empreender o que chamaríamos de elogio do medo, ou pelo menos a reabilitação da reflexão sobre o medo e o sofrimento no trabalho? Não apenas para combater o cinismo, que é hoje uma das expressões mais gritantes da banalização do mal, como também para rediscutir a racionalidade pática e sua influência sobre a mobilização e a desmobilização na ação política [...]. Talvez conviesse, enfim, rever a questão ética e filosófica acerca do que seria a coragem destituída de virilidade, partindo da análise da coragem no feminino e da análise das formas específicas de construção da coragem entre as mulheres, que poderiam muito bem caracterizar-se pela invenção de condutas que associam reconhecimento da percepção do sofrimento, prudência, determinação, obstinação e pudor, vale dizer, condutas bem diferentes da virilidade, porquanto não tentam negar o sofrimento nem o medo, não propõem recurso à violência, não procedem à racionalização e não se inserem na busca da glória.

## **6. A REFERÊNCIA PRÁTICA.**

Segundo Marx (1983), o capital não tem a menor consideração pela saúde e duração de vida do trabalhador, a não ser quando é coagido pela sociedade a ter consideração [...]. Há muito tempo, os trabalhadores bancários, vêm sendo agredidos psicologicamente no seu local de trabalho. Eles adoecem de corpo e alma e podem mesmo encontrar a morte. É difícil precisar o tempo que isto já ocorre, mas ao longo dos quase 25

anos de experiência em bancos, observa-se que se acentua a cada ano, por causa da busca por uma melhor posição no mercado, por maiores ganhos e lucratividade, essa corrida desenfreada acontece em qualquer instituição financeira, a competitividade é muito forte, e as pressões em cima das pessoas para o cumprimento de metas é desumano.

As várias funções passaram a exigir qualificações crescentes e a pressão para tais qualificação passou a ser transferida individualmente para os trabalhadores e associada à empregabilidade. Assim, o bancário é responsabilizado pela sua manutenção no mercado de trabalho e o desemprego gerador de sentimento de culpa, baixa auto-estima e depressão.

As exigências de qualificação para os bancários, incidem tanto sobre aspectos técnicos da ocupação, por exemplo, conhecimentos de informática, contabilidade financeira, aplicações, avaliação de riscos, etc. como sobre aspectos comportamentais, associados a multiplicidade de afazeres. Segundo Segnini (1999), essas exigências são destacadas uma vez que se refere a comportamentos esperados do bancário vendedor que modulam determinadas formas de ser e de trabalhar: disposição e habilidade para vender produtos e serviços, para competir, ser amável, comunicativo, equilibrado, responder às demandas dos clientes, saber fidelizar o cliente para o banco, ser capaz de adaptar-se ao intenso ritmo de trabalho, e tolerar a pressão e o estresse. Assim, as políticas de gestão de pessoal passaram a demandar dos funcionários, além da qualificação técnica, a constante mobilização de afetos (GRISCI; BESSI, 2004).

É reconhecida uma série de fatores associados ao trabalho como responsáveis por sofrimento e por alterações na saúde mental, desde fatores pontuais, como a exposição a agentes tóxicos (por exemplo, presentes em setores de micro-filmagem) até a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho, como o parcelamento de tarefas; o controle sobre o processo de trabalho; as políticas de gestão de recursos humanos; a estrutura hierárquica; os processos de comunicação; o ritmo e a jornada de trabalho.

Sato (2003) apresenta as evidências entre a forma como se organiza o trabalho e problemas de saúde mental dos trabalhadores argumentando que os contextos de trabalho que oferecem riscos para a saúde mental também favorecem para o desenvolvimento das LER. Os próprios trabalhadores reconhecem a associação entre fatores da organização do trabalho e efeitos sobre a saúde, segundo o relato de uma funcionária quando diz que nunca, seus colegas e ela, conseguirão concluir e vencer o volume de trabalho; o movimento constante de clientes; telefones; os trabalhos que precisam ser digitados; planilhas; metas inatingíveis; o que esgota mensalmente todos os funcionários, gerando doenças. O Ministério da Saúde do Brasil reconhece esta relação quando pontua que adotando novas tecnologias e métodos gerenciais facilita a intensificação do trabalho que, aliada à instabilidade no emprego, modifica o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se, entre outros, pelo aumento da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, como as LER/DORT; o surgimento de novas formas de adoecimento mal caracterizadas, como o estresse e a fadiga física e mental e outras manifestações físicas e psicológicas na grande maioria, através do sofrimento relacionadas ao trabalho (REVISTA BOLETIM ...,2006).

O sistema taylorista já observava a saúde do corpo, inclusive ele diz que a primeira parte vítima do sistema é o corpo e a psíquica vem depois, segundo Antunes (2003) e Dejours (1992), e mais adiante em uma outra obra de Dejours (2005), é abordado pesquisas voltadas para perturbações psíquicas. Apesar dessas observações feitas pelo taylorismo e as pesquisas sobre a saúde do trabalhador que começaram na década de 50, estarem voltadas para os operários das indústrias, no entanto, verifica-se que o mesmo mal ocorre com trabalhadores de outros segmentos, que neste caso são os bancários.

Entre as várias agressões que os bancários sofrem a que tem sido mais angustiante é a prática do assédio moral, que pode ser exercida de inúmeras formas, associada à pressão diária pelo cumprimento de metas, é causadora de grande parte dos males físicos e mentais do bancário, ao lado das condições físicas impróprias nos locais de trabalho. Vários são os exemplos desses atos, eles estão no dia-a-dia, na mídia, nas queixas entre colegas do mercado, no INSS, nos Sindicatos da Classe, e principalmente, nos locais de trabalho onde o sofrimento é ainda maior quando o relato ou a queixa de fato é visto com ironia pelas chefias.

Em geral, um dos motivos que leva a esse tipo de comportamento por parte da chefia é devido, por exemplo, aos programas de objetivos, verifica-se com frequência a imposição de metas que se distanciam muito da realidade. A exigência de obtenção de lucro a qualquer preço acaba aumentando e tornando sistemática a pressão sobre os funcionários, e contribuem para que haja o assédio moral, o que ocasiona a exposição dos funcionários à humilhação pública perante outros funcionários. Além disso, gera animosidade entre colegas de trabalho, isso enfraquece a solidariedade, a forma mais eficaz de combate ao assédio.

Com base no referencial teórico, observa-se que o assédio moral sempre aconteceu e passou a ser estudo já há algum tempo, mas somente agora começa a ser entendido pelo trabalhador como um tipo de violência moral no ambiente de trabalho. A violência moral causa confusões emocionais, afeta a dignidade e identidade da pessoa, modifica valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere de forma negativa na saúde e na qualidade de vida podendo até provocar a morte da pessoa. Tudo isso tem a ver com o que Dejours (1992) denuncia sobre o sofrimento mental, que é resultado da organização do trabalho. E em outros momentos, ele fala das pressões sociais sofridas pelo trabalhador de colegas e chefias dentro do ambiente de trabalho; de estudos que comprovam que os transtornos psíquicos e a saúde mental são provenientes da organização no trabalho; e quando ele se refere à prática do mal no trabalho. Antunes (2003) tece críticas ao sistema desumano que o toyotismo emprega no ambiente de trabalho, que afeta a auto-estima do trabalhador quando ele não atinge a qualidade total ou a meta de vendas, isso também personifica o assédio moral.

A desinformação tem conteúdos e nuances diferentes nos diversos locais e níveis hierárquicos, os diretores, por exemplo, seriam pouco informados, se sentem menos responsáveis porque eles estão distanciados do local onde os que realizam o trabalho concreto, os bancários de nível hierárquico inferior, adoecem. Eles ignoram a ocorrência dos fatos cotidianos, fora de sua alçada imediata, para eles, os trabalhadores adoecidos ou não, representam uma abstração, eles ouvem cada vez com maior frequência falar de LER-DORT; dor na região da coluna vertebral, na parte superior da mesma, próxima ao pescoço; mas essas ou quaisquer outras doenças dos trabalhadores não são levadas em conta, eles argumentam que têm outras atribuições mais ligadas às metas da empresa. O desconhecimento sobre os sentimentos dos subordinados, o trato e destrato das suas necessidades e problemas fazem parte da desumanização das relações de trabalho, marcados pela verticalidade e impessoalidade.

O caminho mais fácil para o chefe imediato é responsabilizar o funcionário doente de ser insubordinado: ele está fazendo “corpo mole”, não quer trabalhar. Quando o doente é mulher, além do destrato, a insinuação vem carregada de preconceito e costuma dizer que “isso é coisa de mulher” ou que ultimamente a funcionária tem estado “muito nervosa”.

Dentro do contexto acima, pode-se dizer que o capitalismo tem por princípio explorar os trabalhadores, segundo Gounet (1999). Observa-se que o patrão quer o trabalhador com saúde, isto é o normal, mas só que ele é um ser humano e pode adoecer, e

freqüentemente é acometido por doença proveniente do próprio trabalho, mas aí o padrão não quer saber, quer descartá-lo, não importa o quanto ele contribuiu para a empresa, normalmente é isso que acontece, não existe o sentimento de solidariedade pela dor ou doença por parte da maioria do empresariado ou da alta administração.

A preocupação pela saúde do trabalhador em prevenir doenças tidas como profissionais (LER-DORT, dores na coluna vertebral) datam da Primeira Guerra Mundial, conforme apontada por Dejourns (1992), mediante movimento dos trabalhadores para melhoria na relação saúde-trabalho, no entanto, o desenvolvimento dessa relação é mais rápido nas grandes empresas; e antes disso, pelo sistema Taylor, numa abordagem sobre a saúde do corpo comentada por (DEJOURS, 1992; ANTUNES, 2003).

Em relação aos comentários maldosos, conforme mencionados, colocando em dúvida se os funcionários estão com problemas de saúde, pode ser interpretado como o mal presente no ambiente de trabalho. Dejourns (2005) interpreta as insinuações contra os funcionários, como forma de causar a desestabilização psicológica de maneira a cometer erros e usá-los como pretexto para demissão.

A psicopatologia vem trabalhando no sentido de mostrar como os trabalhadores estão enfrentando diversas situações de trabalho, como as doenças, de modo a manter um equilíbrio psíquico dentro de uma normalidade.

A angústia ou depressão, uma constante na vida do bancário, o leva a uma sensação de baixa auto-estima, desesperança, idéias pessimistas em relação ao seu futuro sempre muito incerto. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. É o caminho mais curto para o uso freqüente de calmantes, antidepressivos e o álcool.

O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil, isso pode ser provocado por esgotamento físico ou mental, ou a combinação dos dois. Tal esgotamento pode ter inúmeras causas, tais como: organização do trabalho não adequada; medo; o não reconhecimento pelo trabalho realizado; jornada de trabalho longa; desemprego; ritmo frenético; dentre outras. É uma sensação insuportável, ao mesmo tempo, que essas drogas “aliviam” o seu sofrimento, é o indício de uma morte anunciada; o desemprego fatalmente acontecerá, salvo, se a tempo, for orientado a procurar um médico que o conduzirá a uma licença médica, que naquele momento é uma abreviação do seu sofrimento.

Quanto ao problema exposto, e vivido por inúmeros bancários, Taylor já abordava a saúde do corpo e a psíquica, já mencionada anteriormente, como principais interferências dos prejuízos no trabalho, e surgem as primeiras lutas para proteger o corpo. É denunciada a organização do trabalho como uma causa do sofrimento mental.

## **7. A DOR MOSTRADA ATRAVÉS DA MÍDIA.**

O segmento bancário foi o que mais registrou doenças ocupacionais no Brasil no ano de 2006. Foram nada menos do que 2.652 casos registrados através da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), de acordo com reportagem publicada pelo jornal Valor Econômico (2007). O Sindicato dos Bancários-CUT (Central única dos trabalhadores) alerta para a alteração feita pelo INSS surgida por conta dos altos índices de determinadas moléstias em uma categoria e estabeleceu, por meio do chamado nexo-epidemiológico, ou seja, um mecanismo que descarta a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para a comprovação de que a contração da doença pelo trabalhador está diretamente relacionada com a ocupação. A intenção é acabar com os casos de subnotificação e escancarar os reais riscos que cada ocupação oferece ao trabalhador. Segundo a nota, as empresas,

responsáveis por emitir a CAT, não o fazem para não se responsabilizarem pela doença de seu funcionário. No caso dos bancos, por exemplo, ficou evidente também nos registros no INSS o alto índice de profissionais acometidos pela Ler/Dort. Tanto que a alíquota que os bancos pagam para o SAT foi triplicada, subindo de 1% da folha de pagamento para 3%, a maior possível, um indicativo de que os bancos estão entre as empresas brasileiras que oferecem maior risco a seus empregados. "Está registrado em números o que o Sindicato alerta e os bancários conhecem na prática há muito tempo. A categoria está adoecendo pelas más condições de trabalho e metas abusivas impostas pelas instituições financeiras", diz Walcir Previtale, secretário de saúde do Sindicato. "Os principais casos que chegam a nós são de Ler/Dort e de transtornos mentais, decorrentes da falta de política de prevenção e da pressão constante por metas abusivas", detalha.

Uma forma de adoecimento mental muito presente na vida dos bancários é a depressão. Os sintomas são fadiga, auto-estima baixa e constante mau humor. A depressão específica dos trabalhadores do sistema financeiro é consequência de um ambiente de trabalho muitas vezes perverso. Uma outra forma de adoecimento mental que abate a categoria é o estresse pré-traumático. A onda de assaltos e seqüestros relâmpagos de executivos de bancos tornou-se uma preocupação para todos. Os bancários ficam aterrorizados e é a partir de situações como essas que as pessoas têm mais chance de desenvolver o estresse pré-traumático. Os bancos tem lucros astronômicos e nada justifica a falta de condições de trabalho. Até porque as empresas reconhecem que seus bons resultados estão diretamente ligados ao desempenho dos bancários.

## **8. CONCLUSÃO**

Devido ao distanciamento entre a alta administração e os bancários, existe muita desinformação e frieza por parte dos banqueiros e diretores no trato com os funcionários para conhecer as suas necessidades e problemas do cotidiano. Assim, é sugerido que se mantenham diálogos entre banqueiros e bancários para a conscientização da importância do operário/bancário no contexto da economia nacional e a sua participação nas decisões estratégicas do banco (funcionário que participa se sente útil e comprometido com os resultados).

O banqueiro, em geral, aceita sugestões, mas apenas de diretores, e partindo desta premissa, poderia ser criada uma frente formada de representantes de vários níveis dentro do banco para levar sugestões de melhorias das condições de trabalho, tais como: treinamentos contínuos em todos os setores da instituição, tendo como principal foco a excelência na qualidade do serviço prestado entre bancários e clientes; dar mais atenção ao funcionário que apresenta algum tipo de distúrbio físico ou mental; valorização do bancário; política de benefícios arrojada e melhor distribuição de renda, não precisa ser só "grana", claro que é bom, mas pode ser também gratificações, mediante doação de ações do banco, como, por exemplo, para cada cargo ou função um número "X" de ações sempre que saísse o balanço do banco (semestralmente). Se os bancários também fossem "donos" do banco onde trabalham, zelariam melhor pelo seu patrimônio; e tantas outras melhorias que o bancário carece isso certamente gerariam bons resultados, como: satisfação dos funcionários e aumento de produtividade consequentemente mais lucratividade.

É observado, no entanto, que apesar de todo o sofrimento, o bancário ainda tem o melhor emprego, mas mesmo assim a relação é de amor e ódio. Se pudessem, alguns, ou quase todos em vários momentos, acabariam com esse sofrimento e medo constantes dando fim em suas vidas (a nível psicológico), a prova disso, é o surgimento de doenças cada vez mais freqüentes nos operários-bancários dos tempos de hoje. A identidade do

trabalhador é ameaçada, os atributos de valor a ela associados se desfazem e a identidade psicológica tem dificuldade de se reconstruir a partir de outros parâmetros. Esta situação se agrava nos casos em que a marca do banco, com forte valorização social, está incorporada como identidade do eu (por exemplo: Fulano do Banco Y). Entre os que permanecem no banco, além do desgaste advindo da intensificação do trabalho, são comuns sentimentos de culpa, quadros de ansiedade, depressão e sofrimento psíquico.

A luta que se trava de forma anônima, longe dos olhos da opinião pública, da mídia e contra o sistema que favorece aos banqueiros, gira em torno de um bem precioso que o homem dispõe: a saúde. Ela não tem preço, não é mensurável, nem é objeto de troca ou negociação. O direito à saúde é sagrado e integra os direitos inalienáveis da humanidade, inscritos na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Esse direito é desprezado todos os dias no mercado do dinheiro, através de uma política que demonstra considerar o trabalhador menos importante do que os resultados financeiros obtidos. Este trabalho tem por objetivo auxiliar esses trabalhadores na busca de um futuro melhor, com soluções apaziguadoras para todos.

Para finalizar, um pensamento de Hannah Arendt (*Crises da Republica*, 2004), que resume muito bem todo o trabalho apresentado: “A fúria não é de modo nenhum uma reação automática diante da miséria e do sofrimento em si mesmos; ninguém se enfurece com uma doença incurável ou um tremor de terra, ou com condições sociais que pareçam impossíveis de modificar. A fúria irrompe somente quando há boas razões para crer que tais condições poderiam ser mudadas e não o são. Só manifestamos uma reação de fúria quando nosso senso de justiça é injuriado; tal reação em absoluto não se produz por nos sentirmos pessoalmente vítimas da injustiça, como prova toda a história das revoluções, nas quais o movimento começou por iniciativa de membros das classes superiores, conduzindo à revolta dos oprimidos e miseráveis”.

## 9. REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho* – ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Coleção Mundo do Trabalho. Perdizes, São Paulo: Boitempo, 2003.

ARENDRT, Hannah. *Crises da Republica*. Ed. Perspectiva, 2004

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho* – estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992.

\_\_\_\_\_. *A banalização da injustiça social*. 6. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2005.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos. Disponível em [www.dieese.org.br/destaques.xml](http://www.dieese.org.br/destaques.xml). Visita em 02 de Fev.2008.

\_\_\_\_\_. *A Saúde do trabalho bancário*. São Paulo: CUT/ INST/CNB, 1993. Depto. Intersindical de estatística e estudos sócio-econômicos- DIEESE. São Paulo: 1980. (Série Estudos Sócio-Econômicos).

\_\_\_\_\_. *Estudos setoriais, linha bancários: um balanço do emprego bancário no Brasil em 1999*. São Paulo: DIEESE, 2000. (Emprego Bancário, Informativo n. 3).

D.O.U. Brasília, DF, 19 nov. 1999, Seção I, p. 21. BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n°. 1339. Institui a lista de doenças relacionadas ao trabalho e dá outras providências.

GOUNET, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. Perdizes, São Paulo: Boitempo, 1999.

GRAMSCI, Antônio. *Obras Escolhidas*. Lisboa: Estampa 1974. V. 2.

GRISCI, C. L. I. BESSI, V. G. Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária. *Sociologias*, n. 12, p. 160-200, 2004.

MARX, Karl. *O Capital*. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

\_\_\_\_\_. *O capital: crítica da economia política*. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. Livro I, v.1 (O processo de produção do capital).

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A Ideologia alemã*. São Paulo: Centauro, 2002.

REVISTA BOLETIM DE SAUDE. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência Porto Alegre. Volume 20, Número 1. Jan. a Jun.2006.

TENÓRIO, Fernando Guilherme. *Tem razão a administração?* Ensaios de teoria organizacional. 2. ed. Coleção Administração e Contabilidade. Ijuí, Rio Grande do Sul: Unijui, 2004.

SATO, L. Subjetividade, saúde mental e trabalho. In: RUIZ, R. (Org.). *Um mundo sem LER é possível*. Montivideo: RELUNITA, 2003. p. 62-76.

SEGNINI, L. R. P. Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 20, n. 67, 1999.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIADOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. Disponível em :<<http://www.spbancarios.com.br/index.asp> Acesso em: 24 de julho 2008.