

BANCÁRIOS: SOFRIMENTO PSÍQUICO NO CONTEXTO DE TRABALHO

2012

Deisiane Orben Lopes

Psicóloga Clínica.

Especialista em Gestão de Pessoas, Psicóloga graduada pela Universidade Estadual de Maringá, Brasil

Email:

deisi_lopes@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo elucidar alguns aspectos acerca do sofrimento psíquico gerado no cotidiano de trabalho, bem como pesquisar quais os principais transtornos psíquicos que motivam estes trabalhadores a se afastarem de seus serviços. Em seu escopo foi elucidado questões acerca do trabalho como formador de identidade e causador de sofrimento psíquico; breve contextualização da profissão de bancário; saúde mental e trabalho e principais enfermidades psíquicas que afetam trabalhadores. Por fim, fora efetivado uma pesquisa junto ao órgão de conselho da classe na cidade de Maringá, onde averigou-se que o maior motivo de afastamento destes profissionais é por depressão e estresse. Tal resultado corrobora o que é atestado por outras pesquisas da área em outras regiões do país.

Palavras-chave: Trabalho, bancários, transtornos psíquicos

1. INTRODUÇÃO

Com as mudanças que vêm ocorrendo no modelo de gestão atual e a grande demanda e encargos do INSS com relação a benefícios por afastamento do trabalho por motivo de doenças tanto orgânicas quanto psíquicas, torna-se premente a realização de estudos acerca desta área tão abrangente.

Desta forma, o presente artigo busca clarificar alguns aspectos relevantes que concernem ao bem estar físico e psicológico de uma classe trabalhadora tão abrangente hodiernamente, bem como que vem cada vez mais sofrendo malefícios em sua saúde por conta da dura rotina de trabalho pela qual passa: os bancários.

Para tanto, será realizado um levantamento bibliográfico e posterior resumo acerca de assuntos pertinentes. Inicialmente, será discutido acerca da relação existente entre trabalho, identidade e sofrimento, levantando pontos de congruência e enfatizando a importância que o trabalho tem tanto para a formação da identidade, quanto para a ocorrência e elaboração do sofrimento.

Um segundo ponto a ser discutido trata-se de uma contextualização acerca da profissão de bancário, desde as lutas sindicais, até o modo de gestão e o cotidiano de trabalho atual. Por conseguinte, analisar-se-á alguns aspectos relevantes sobre saúde mental e trabalho, temática esta atual e por tal motivo também pouco pesquisada.

Em um quarto momento discorrer-se-á sobre alguns transtornos psicológicos que podem ser desencadeados no contexto do trabalho, enfocando-se mais para o âmbito do profissional bancário. Por fim, será efetivada uma pesquisa, por meio de entrevista e/ou análise documental sobre o tema junto ao órgão sindical de tal classe trabalhadora da cidade de Maringá e a análise dos dados obtidos.

2. TRABALHO, IDENTIDADE E SOFRIMENTO

Segundo Duarte (2004), Leontiev afirmava que o ser humano vai humanizando a si e ao seu mundo através do processo histórico de construção da cultura, tomando por base o marxismo que destaca que o ser humano deve ser entendido a partir do que o diferencia dos outros animais. O processo de desenvolvimento histórico do ser humano é conflituoso e contraditório, atingindo o mesmo a liberdade apenas a partir do momento que os processos sociais são decididos coletivamente e conscientemente. A diferenciação da atividade animal da atividade humana e a produção da historicidade desta são concebidas através de processos dialéticos.

O trabalho é entendido no mundo capitalista como uma mercadoria, porém ele já existia antes mesmo do capitalismo, como uma atividade humana que diferencia o ser humano de qualquer outro animal, pois segundo Duarte (2004), Leontiev destacava que ao passo em que os animais agem para satisfazer suas necessidades, os seres humanos agem para produzir meios, instrumentos, que satisfaçam suas necessidades.

Acerca da definição de trabalho, Dejours (2004) em seu texto “Subjetividade, trabalho e ação” esclarece que o mais importante é que ele implica no ato de trabalhar, ou seja, no

engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões materiais e sociais.

Sato (2009), em seu artigo “Trabalho: sofrer? Construir-se? Resistir?”, discorre acerca do trabalho e suas vinculações com o sofrimento e com a construção da subjetividade. A autora cita Marx, definindo o homem como um ser de trabalho, sem o qual ele não se constituiria, já que o constituir-se é condição dialética homem-natureza. Assim, ela descreve o trabalho baseando-se em uma visão marxista para qual

[...] o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza.[...] Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza” (Marx, 1980, p. 202).

Portanto, como afirma Leontiev apud Duarte (2004), a partir da atividade humana do trabalho, o homem criou instrumentos para satisfazer suas necessidades, o que acarretou no aparecimento de novas necessidades materiais, diferentes das básicas como a fome, para este homem suprir. Através do trabalho surgiram organizações entre os seres humanos, relações sociais, e também a linguagem. Assim estes instrumentos, relações sociais e linguagem são objetivados na existência, pois são advindos da atividade humana, denominando por Marx este processo como objetivação.

Por meio desse processo de objetivação, a atividade física ou mental dos seres humanos transfere-separa os produtos dessa atividade. [...] O processo de objetivação é, portanto, o processo de produção e reprodução da cultura humana (cultura material e não-material), produção e reprodução da vida em sociedade. (DUARTE, 2004, p. 49-50)

O processo de objetivação da cultura só existe ao lado do processo de apropriação da mesma, sendo este seu oposto e seu complemento. Leontiev apud Duarte (2004), caracterizou esta apropriação como uma reprodução da atividade acumulada no objeto por meio de sua utilização. Esta apropriação faz o indivíduo entrar em contato com todo o processo histórico de formação do gênero humano, toda a atividade humana acumulada historicamente em um objeto, mesmo sem este ter consciência disto, sendo o processo de objetivação do gênero humano cumulativo.

Outra característica do processo de apropriação destacada por Leontiev apud Duarte (2004), é a de que tal processo é sempre mediatizado pelas relações sociais com outros indivíduos,

formando-se o homem através da objetivação e apropriação da história da atividade humana, sendo esta formação sempre um processo educativo.

Um aspecto relevante apontado por Dejours (2004) é a grande diferença que há entre o trabalho prescrito e o trabalho real, pois o trabalhador só realiza sua atividade com qualidade se ele não seguir inescrupulosamente as prescrições dadas para executá-lo. Isso deve ocorrer porque sempre aparece uma série de imprevistos, que fazem com que ele tenha que criar e inventar para atingir seus objetivos. Dessa forma, a essência do trabalho está naquilo que o homem deve acrescentar de si mesmo às prescrições para alcançar os objetivos almejados.

Mas o homem só consegue reconhecer a discrepância entre o trabalho real e o prescrito através dos fracassos de seus planejamentos, que acabam por gerar sofrimento no indivíduo. Então, para transformar este sofrimento o homem engaja toda sua subjetividade na atividade do trabalho e, dessa forma, se transforma e se engrandece. Assim, Dejours (2004) ressalta que o homem engaja toda sua subjetividade no trabalho, sendo deste modo, transformado por ele.

Sato (2009) em seu artigo, também discorre acerca do sofrimento gerado no trabalho, esclarecendo que para Marx, o trabalhar gera grande sofrimento no indivíduo, mas não por uma questão existencial, e sim político-social historicamente determinada pelo contexto capitalista. Sofrimento, construção e resistência infelizmente são experiências humanas que passam a ser descritas a partir do cotidiano de trabalho, sendo desencadeadoras de situações micropolíticas.

Destarte, ambos os autores tratam acerca do sofrimento gerado pelo contexto de trabalho, mas cada qual com seu ponto de vista. Dejours aborda este sofrimento de forma mais subjetiva, enquanto Sato refere-se a ele de forma político-social. Porém, vale ressaltar que ambos reconhecem que tal sofrimento é causado pelo modelo de gestão e produção do trabalho, que impõe ao indivíduo objetivos e metas difíceis de serem alcançadas, quando não impossíveis, oferecendo a eles instrumentos precários, e prescrições difíceis de serem seguidas na prática, fazendo-os sentirem-se culpados e responsáveis por não cumpri-los, o que gera grande sofrimento. Ambos os autores então demonstram formas de enfrentamento a este sofrimento.

O jeito para os trabalhadores evitarem o sofrimento obtido no cotidiano do trabalho encontrado por Sato (2009) é a resistência, ou seja, medir forças para exercer o controle sobre os contextos de trabalho. Uma das formas de resistência trata-se do replanejamento do trabalho mediante as negociações.

Esta negociação a respeito do processo de trabalho se dá através da argumentação e contra-argumentação, realizada entre os funcionários e chefes durante o cotidiano do trabalho. Essas micronegociações são realizadas de forma tática e astuciosa, quase invisíveis, para não serem percebidas pela chefia. Elas são realizadas devido aos eventos imprevistos, que mesmo em uma fábrica na qual o processo de trabalho é planejado, acontecem.

Já Dejours (2004) discorre que o homem faz uso de sua inteligência e de suas habilidades para desempenhar o trabalho real, diferente das prescrições que lhe foram dadas, e conseguir atingir os objetivos almejados, evitando o sofrimento. Assim, o trabalho tem então por sua essência a subjetividade do trabalhador, não pertencendo ao mundo visível. O autor esclarece, como também pôde ser visto na estratégia descrita por Sato, que tal forma de se executar o trabalho na prática, deve ser realizada de forma velada, não exposta, para não ser percebido pela chefia que se está “fugindo” às prescrições.

Nota-se, que ambos os autores denotam a grande diferença existente entre o prescrito e a realização objetiva do trabalho e que tal impasse é gerador de confusão, sofrimento e culpa por parte dos funcionários. Assim, é possível verificar semelhanças nas estratégias defensivas encontradas em ambas as abordagens, já que as duas relatam a importância dos funcionários criarem e negociarem regras, normas e outras “formas de se fazer” diferentes das prescritas.

Outro ponto de congruência dos autores se refere a que estas formas de se fazer o trabalho, por mais que venham a melhorar o seu funcionamento, devem ser feitas de forma velada, já que para as organizações o trabalho deve ser realizado a risca das prescrições conferidas, sendo os funcionários vigiados e punidos caso façam algo em desacordo com sinfonia mecânica imposta pela empresa. Mas, se as prescrições na prática não funcionam, o responsável também é o funcionário.

Cabe aqui então questionar tal modo de gestão atual, que faz do funcionário culpado por seguir ou não as prescrições, por ser ou não criativo, pelos fracassos gerados pela própria organização. Desta forma, por mais que o funcionário faça pela organização, vê-se apenas seus “erros”, não há reconhecimento das melhores condições que o trabalhador proporcionou a execução do trabalho. Assim, é necessário se questionar como e por que o trabalhador continua lutando.

Dejours (2004) observa que o trabalho é uma atividade social e, levando-se em consideração que cada indivíduo é singular e possui uma inteligência que poderá fazer com que ele execute seu trabalho diferentemente dos outros, deve haver uma coordenação das inteligências. Esta é realizada através de um debate coletivo, no qual cada trabalhador se esforça para dar testemunho de sua experiência, de seu “saber-fazer”, e através de comparações entre as modalidades de trabalho singulares formam-se as “regras de ofício”.

Pode-se pensar que dar contribuição e consentimento aos acordos coletivos juntamente aos outros funcionários implica na renúncia a uma parte de seu potencial subjetivo individual em favor da cooperação, e que isto não traz grande satisfação aos trabalhadores. Porém, neste ponto se encontra a resposta a nossa pergunta, pois Dejours (2004) alerta que é através do coletivo que o sujeito consegue expor seu “saber-fazer” e obter reconhecimento dos outros. Sendo por meio desse julgamento estético ou de beleza (assim denominado pelo autor em seu texto “A

psicodinâmica do trabalho”), realizado pelos colegas que reconhecem o “trabalhar”, ou seja a parcela da subjetividade do funcionário empregada na forma de se executar a ação, que o sujeito ganha um sentimento de pertencimento a um coletivo, que promove fortalecimento de sua identidade, seu crescimento e maturação.

Acerca disto, Dejours (1999) discorre em seu texto “Identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho”, que esse reconhecimento adquirido no campo social do trabalho é formador da identidade do sujeito, pois quando a qualidade de seu trabalho é reconhecida, também se reconhece seus esforços para a realização do trabalho, e assim as suas dúvidas, angústias, desânimos e decepções adquirem sentido. Assim, o trabalhador continua sua luta a fim de constituir sua identidade e obter seu reconhecimento social e sentimento de pertencimento a um coletivo. É dessa forma que se pode dar a parceria entre a subjetividade singular e a ação coletiva na sociedade para o autor.

Ao analisar o processo histórico de desenvolvimento da consciência humana, Leontiev (1978b, p. 89-142) mostra que a divisão social do trabalho e a propriedade privada produziram historicamente uma determinada forma de estruturação da consciência humana, forma essa que se caracteriza pela dissociação entre o significado e o sentido da ação. (DUARTE, 2004, p. 56)

Para Leontiev apud Duarte (2004), a ruptura entre a significação e o sentido das ações humanas acarreta em um processo de diminuição do desenvolvimento da personalidade humana, pois ao individuo se alienar do sentido de seu trabalho, ele acaba por separar a sua personalidade desta atividade, não havendo objetivação nem apropriação do mesmo.

Outra alienação apresentada por Leontiev em Duarte (2004) causada pela sociedade capitalista é a apropriação privada da cultura material e intelectual produzida coletivamente, pois esta deveria ser de todos os indivíduos, porém é expropriada de alguns pela diferença social existente entre os mesmos, sendo fortalecida pela sociedade capitalista em vigência. Leontiev defende a visão de que não são fatores biológicos que produzem as diferenças nas condições sociais entre os seres humanos, mas sim a impossibilidade de apropriação da cultura sofrida por muitos por causa da sociedade capitalista.

Com isso, o que se nota é cada vez mais o afastamento de trabalhadores de seus locais de trabalho pela ocorrência de alguma patologia de ordem mental, desencadeada pelo cotidiano do trabalho, que acabou até mesmo com as formas de defesas contra o sofrimento encontradas pelos trabalhadores.

Por fim, o que fica desta breve contextualização acerca da subjetividade e de suas implicações para a atividade do trabalho é que, não importa a abordagem orientadora da prática, pois para ambas a resposta contra o modelo de gestão dominador que vem deixando seqüelas em

centenas de trabalhadores, é a ação coletiva. Mas esta só poderá se dar no dia em que cada um consiga se despreparar um pouco de seu individualismo para buscar ser solidário ao próximo, livrando-se assim, do controle invisível manipulado pela organização.

3. CONTEXTUALIZAÇÃO ACERCA DA PROFISSÃO DE BANCÁRIO

Os bancários sempre tiveram participação ativa em grandes momentos de mobilização da sociedade civil. De acordo com informações retiradas do Portal São Francisco (2012), com base na Federação dos Bancários da CUT (2004), a história bancária brasileira tem início por volta de 1799, impulsionada no Maranhão pelo governador Diogo de Souza, isto com a tentativa fracassada de criação de um banco com espírito nacional. Já em 1808, a transferência da Coroa Portuguesa para Brasil fez aumentar a circulação da moeda, e é neste mesmo ano criado o Banco do Brasil. Em 1907, com início da industrialização, os trabalhadores buscaram meios de defesa frente aos patrões, portanto, nasceu a primeira grande organização de socorro mútuo, a Sociedade Beneficente dos Funcionários da Caixa Econômica de São Paulo.

Em 1930, Getúlio Vargas executou o golpe de Estado, assim foi fechado o Congresso Nacional e nomeado interventores nos Estados, a Associação dos Bancários em São Paulo ganhou força. E foi ainda em 1932 que se deu a primeira grande greve da categoria no Banco do Estado de São Paulo, reivindicando duas horas livres para almoço e pagamento de horas extras noturnas.

As entidades de classe passaram a ser chamadas de sindicatos no ano de 1934. O setor de serviços se fortaleceu e os bancários deflagraram greve nacional, por estabilidade no emprego, aposentadoria por 30 anos de serviços prestados ou nos 50 de idade e criação de uma Caixa Única de Aposentadorias e Pensões dos Bancários. Neste mesmo ano, Vargas promulgou o Decreto Lei 24.694, que liquidou a autonomia sindical. Em 1937, o governo fechou o congresso e instaurou o Estado Novo. Vargas passou a legislar por decretos-lei. Mesmo assim, os bancários lutavam por direitos adquiridos, como a jornada de seis horas. Em 1946, após a eleição de Eurico Gaspar Dutra para Presidência da República, foram deflagradas várias greves e os bancários fundaram as uniões sindicais municipais. Depois de 19 dias de greve, os bancários conquistaram aumento salarial e a retomada das negociações, em março foi legitimada a Lei de Greve. Em 1949 os partidos rearticularam a volta de Vargas ao poder. Foi criada a UBESP (União dos Bancários do Estado de São Paulo), que reorganizou o movimento sindical, neste mesmo ano, os sindicatos foram autorizados a fazer eleições.

Por volta de 1964, quando os militares já estavam no poder, estes cessaram parlamentares e sindicatos, a ditadura determinou acordos anuais às categorias, impedindo a livre negociação entre patrões e empregados. Em dezembro deste mesmo ano, o Banco do Brasil perdeu poder com a criação do Banco Central.

Em 1983, arrocho e desemprego levaram os trabalhadores de todo o país a deflagrarem greve geral de 24 horas. Paralelamente, nasceu a Central única dos Trabalhadores, representando a ruptura do sindicalismo corporativista e atomizado. Já em 1986, o Plano Cruzado resultou em demissões de milhares de bancários e fechamento de centenas de agências bancárias. Foi em 1988, em meio à efervescência política que antecedeu a volta das eleições diretas e o início da reestruturação produtiva no universo do trabalho, que nasceu a FETEC/CUT-SP (Federação dos Bancários da CUT).

A campanha salarial de 1992 correu com debate político e as manifestações de rua. O impeachment de Collor de Mello foi o centro das atenções, e a categoria, com criatividade, fez manifestações e denúncias contra o presidente. Na linha de frente, os bancários usaram preto numa das maiores manifestações populares daquele ano. Também foram movidas ações contra os presidentes do Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal, acusados de utilizarem dinheiro público na campanha anti-impeachment.

Em fevereiro de 1994, o então ministro da Fazenda Fernando Henrique Cardoso, que posteriormente se elegeu presidente, anunciou a conversão dos salários pela média dos últimos quatro meses. Com os preços no pico, os bancários realizaram uma greve contra a Medida Provisória que aprovaria o plano econômico FHC-2, o sétimo plano num período de oito anos. Em 1996, os bancários denunciaram a existência de milhões de desempregados no país e a flexibilização dos direitos trabalhistas. Nova greve foi convocada sob a organização da CUT. Em 1995, teve início as fusões/incorporações de bancos, com consequências desastrosas para o emprego bancário.

Em 2000, depois de intensa resistência do movimento sindical, o governo de SP concretizou a privatização do Banespa. O ano de 2001 foi cheio de atividades e os bancários marcaram participação no 1º Fórum Social Mundial, em Porto Alegre, com mais de 2500 pessoas ligadas a Organizações Não governamentais (ONGs) de todo o mundo.

Já em 2002, brasileiros elegeram Luiz Inácio Lula da Silva como presidente do país e, foi em 2003 que funcionários dos bancos federais deflagraram greves, na tentativa de resgatar o valor perdido durante oito anos do governo FHC com sua política neoliberal. Em 2004 bancários consolidaram a campanha nacional unificada da categoria com assinatura do pré-acordo pelo Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal.

A partir desta retomada histórica, é interessante destacar uma crítica feita pelo jornalista Franklin Douglas (2011) no blog jornal pequeno, que intitula a profissão de bancário como sendo uma “profissão perigo”. Segundo o mesmo, até os fins dos anos 1980, ser bancário, principalmente de banco público, era uma posição de grande prestígio social. Sinônimo de inteligência, graças à necessária aprovação por concurso público, e de relativa estabilidade financeira.

Todavia, hoje, de acordo com o jornalista, a realidade é outra. A vida bancária é na verdade uma vida de instabilidade financeira, sendo que o piso salarial beira os R\$1.300 para os que trabalham em bancos privados, e R\$ 1.600 para os de bancos públicos.

Na atualidade a pressão diária é de enlouquecer. Além do atendimento ao cliente e das cobranças por metas, venda de serviços, os bancários devem ser produtivos e provar que são competentes. Clientes irritados com as longas filas, de acordo com o jornalista, raciocinam em último caso que a culpa é do sistema financeiro perverso, e o alvo é sempre o bancário. Sequer sabem que a falta de contratação de pessoal é uma das explicações dos lucros bilionários dos banqueiros, afora a política de juros exorbitantes do governo federal.

Tais bancos privados de lucros bilionários usam até a exaustão a força de trabalho do “jovem” bancário. Após alguns anos de contratação, quando começam a surgir às doenças ocupacionais, como, por exemplo, a LER, demite-se o “velho” bancário e outros jovens são contratados com piso salarial inicial.

Dessa forma é possível constatar que a categoria dos bancários sempre teve participação importante nos diversos acontecimentos do país e passaram por diferentes fases ao longo dos anos, sendo vistos de várias formas pela sociedade.

4. SAÚDE MENTAL E TRABALHO

Muitas pesquisas vêm sendo efetivadas no campo da saúde mental e trabalho por profissionais de diversas áreas, tais como psicologia, administração, sociologia, psiquiatria. Tal campo tem se tornado alvo de tantas pesquisas devido ao nexos causal que alguns autores têm encontrado entre o processo de trabalho e o adoecimento psíquico.

Um dos primeiros estudiosos que abordou esta temática foi o psiquiatra Paul Sivadon. Inicialmente, como afirma Lima (2003), Sivadon pesquisava acerca da importância do trabalho como um recurso terapêutico no tratamento de portadores de transtornos mentais graves. Em meio as suas pesquisas Sivadon encontrou evidências de que o próprio trabalho poderia tornar-se patogênico. Porém, ao finalizar seus estudos, o autor concluiu que esta patogenia desencadeada no contexto do trabalho, embora tivesse relação com as condições laborais, teria em sua gênese em maior parte fatores relacionados a fragilidades pessoais, em principal as de ordem orgânica.

Outro teórico que discorreu sobre a temática supracitada foi Louis Le Guillant. Este autor realizou diversos estudos na área supracitada, com diferentes categorias ocupacionais. Ele buscava

“[...] possibilidades de compreensão e de intervenção no plano “do conhecimento prático do homem”, levando sempre em conta a história dos pacientes, a partir de suas condições concretas de existência. O contexto psicológico deveria ser apreendido, segundo ele, de forma integrada com as condições de vida e ser concebido como o reflexo no espírito do paciente das condições sociais e educativas, econômicas e ideológicas, ao mesmo tempo bem reais e particulares que ele viveu desde sua infância até o momento atual” (LIMA, 2006, p. 109)

Desta forma, o autor defende um enfoque picossociológico da doença mental, no qual o trabalho estaria como instância central da realidade social, sendo assim o fator central da origem dos distúrbios psíquicos. Os estudos de Le Guillant são imprescindíveis para um maior entendimento dos impactos que as condições laborais e de vida têm sobre o psiquismo de um indivíduo. O autor, porém reconhece, conforme Lima (2003) a dificuldade na comprovação do nexo causal entre tais condições e o adoecimento, afirmando ter contribuído apenas para um paralelismo entre estes aspectos.

Christophe Dejours em seu livro “A psicodinâmica do Trabalho” também teoriza sobre a relação existente entre o trabalho e o adoecimento psíquico. Para esse autor a organização do trabalho exerce sobre o indivíduo uma ação que se choca em seu aparelho psíquico, culminando na emergência de sofrimento.

De acordo com Dejours (1994), os transtornos mentais não têm em sua causa o trabalho, sendo que este pode ser no máximo um desencadeador de descompensações já existentes no psiquismo do indivíduo.

Porém, o autor afirma que as pressões físicas, mecânicas e biológicas do ambiente de trabalho estão diretamente conectadas ao corpo, o que seria a gênese das doenças psicossomáticas no trabalhador. Essas pressões, também acarretam em sofrimento e propiciam estratégias defensivas coletivas.

O sofrimento no trabalho pode ser definido por Dejours (1994) como uma instância dinâmica, na qual há uma luta do indivíduo contra as forças que podem levá-lo a adoecer. O autor ressalta que este sofrimento gerado pelo trabalho não é igual para todos, pois depende da estrutura de personalidade de cada um. Há, portanto o sofrimento singular, que tem relação com a história psíquica própria de cada indivíduo, e o sofrimento atual, o qual está relacionado com sua situação de trabalho.

Para Dejours (1994), há duas formas de sofrimento: o sofrimento criador, que é aquele capaz de ser transformado em criatividade, beneficiando a identidade do sujeito e aumentando a resistência do indivíduo frente às várias formas de desequilíbrios corporais e psíquicos; e o sofrimento patogênico, que tem sua gênese quando já foi-se tentado utilizar todas as margens de liberdade na transformação e aperfeiçoamento da organização do trabalho, ou seja, quando o

trabalhador já explorou todos os seus recursos defensivos e o sofrimento começa a destruir o equilíbrio psíquico do indivíduo, levando-o para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para o adoecimento.

Desta forma, o autor aponta que o trabalho tem papel fundamental na vida do sujeito como mediador entre a saúde, a doença e o sofrimento, seja ele criador ou patogênico. Assim, prazer e sofrimento são decorrentes de atitudes e comportamentos franqueados pelo desenho organizacional constituídos de relações subjetivas e de poder.

Levando-se em conta que na atualidade a globalização acarretou em diversas modificações na relação trabalho-trabalhador e que tais modificações tiveram impacto direto sobre a subjetividade do trabalhador, torna-se premente refletir-se acerca das condições de trabalho hoje vigentes e sobre o impacto que estas tem sobre a subjetividade do trabalhador.

Barreto e Venco (2010) contextualizam que o ambiente de trabalho na atualidade é marcado pelo crescimento dos trabalhos “informais”; pela degradação da condição salarial; pelo aumento do desemprego que promove medo nas pessoas que estão trabalhando, obrigando-as a se submeterem a uma competição, tanto individual, quanto coletiva.

Este modelo atual de organização da sociedade que tem estimulado a competição e o individualismo em muitos ambientes de trabalho, somado a vários outros fatores como sobrecarga de trabalho e de responsabilidades; trabalho por turnos; má remuneração; insegurança e instabilidade no emprego entre outros, podem causar intenso estresse ocupacional acarretando perda da saúde, tanto física quanto psíquica, que por sua vez leva a um aumento significativo no quadro de morbimortalidade, além de sérios prejuízos à qualidade de vida do trabalhador.

As relações interpessoais dos trabalhadores também são afetadas, já que o ambiente no qual eles convivem torna-se hostil e acaba por suscitar uma atmosfera perversa, onde a competição e o individualismo crescem, sendo todos regidos pelo lema “cada um por si”. Dejours (1994) afirma que as relações de trabalho, dentro das organizações, frequentemente, despojam o trabalhador de sua subjetividade, excluindo o sujeito e fazendo do homem uma vítima do seu trabalho.

Barreto e Venco (2010) afirmam ainda que os trabalhadores passam a sentirem-se solitários e isolados em coletivo, sem obterem reconhecimento e autonomia, o que acaba acarretando no aparecimento de diversas patologias.

5. PRINCIPAIS TRANSTORNOS MENTAIS GERADOS PELO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

Conforme já exposto acima, o contexto de trabalho atual é um possível gerador tanto de acometimentos físicos quanto mentais. De acordo com o Manual de Procedimentos para os

Serviços de Saúde, elaborado pelo Manual do Ministério da Saúde do Brasil (2001), os transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores, e os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10%.

Conforme Medina (1986), no Brasil, transtornos mentais, segundo dados do INSS, ocupam o terceiro lugar entre as causas da concessão de benefícios previdenciários de auxílio-doença, por incapacidade para o trabalho superior a 15 dias e de aposentadoria por invalidez, por incapacidade definitiva para o trabalho.

Segundo a Portaria/MS n.º 1.339/1999, os principais transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho são: demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8); delirium, não-sobreposto à demência, como descrita (F05.0); transtorno cognitivo leve (F06.7); transtorno orgânico de personalidade (F07.0); transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (F09.-); alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho) (F10.2); episódios depressivos (F32.-); estado de estresse pós-traumático (F43.1); neurastenia (inclui síndrome de fadiga) (F48.0); outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional) (F48.8); transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos (F51.2); sensação de estar acabado (síndrome de burn-out g, síndrome do esgotamento profissional) (Z73.0).

Conforme o objetivo do atual artigo destacar-se-á apenas os acometimentos que podem ser decorrentes da profissão de bancário.

5.1. Alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho) (F10.2)

Para o Manual do Ministério da Saúde do Brasil (2001) o alcoolismo pode ser caracterizado pelo contínuo e crônico modo de ingerir bebidas alcoólicas. Há o descontrole periódico de ingestão ou pela frequência que ocorre com a ingestão do mesmo, apesar das consequências adversas desse comportamento para a vida e saúde do usuário. A síndrome de dependência do álcool está intimamente relacionada com o trabalho, atualmente.

A Sociedade Americana das Dependências, em 1990, considerou o alcoolismo como uma doença crônica primária que tem seu desenvolvimento e manifestações influenciados por fatores genéticos, psicossociais e ambientais, freqüentemente progressiva e fatal. O trabalho é considerado um dos fatores psicossociais de risco para o alcoolismo crônico. O consumo coletivo de bebidas alcoólicas associado a situações de trabalho pode ser decorrente de prática defensiva, como meio de garantir inclusão no grupo. Também pode ser uma forma de viabilizar o próprio trabalho, em decorrência dos efeitos farmacológicos próprios do álcool: calmante, euforizante, estimulante, relaxante, indutor do sono, anestésico e antisséptico.

Observa-se, nos dias de hoje, uma frequência maior dessa doença em atividades em que a tensão é constante e elevada, como o tema tratado no presente trabalho : os bancários.

5.2. Episódios depressivos (F32.-)

Na depressão como doença (transtorno depressivo), nem sempre é possível haver clareza sobre quais acontecimentos da vida levaram o indivíduo a ficar deprimido, diferentemente das reações depressivas normais e das reações de ajustamento depressivo, nas quais é possível localizar o evento desencadeador. Segundo Abuchain, Galvão & colaboradores (2010), as causas de depressão são múltiplas, de maneira que somadas podem iniciar a doença. Deve-se a questões constitucionais das pessoas, com fatores genéticos e neuroquímicos somados a fatores ambientais, sociais e psicológicos.

De acordo com Abuchain, Galvão & colaboradores (2010), na depressão a intensidade do sofrimento é enorme, durando a maior parte do dia por pelo menos duas semanas, nem sempre sendo possível saber o porquê a pessoa está daquela forma. O mais importante é saber como a pessoa sente-se, como ela continua organizando a sua vida (trabalho, cuidados domésticos, cuidados pessoais com higiene, alimentação, vestuário) e como ela esta se relacionando com as outras pessoas, a fim de diagnosticar a doença e se iniciar um tratamento médico eficaz.

Marot (2004), afirma que a depressão é uma doença como qualquer outra e que exige tratamento. Muitas pessoas, segundo o autor, pensam estar ajudando um amigo deprimido ao incentivarem ou mesmo cobrarem tentativas de reagir, distrair-se, de se divertir para superar sentimentos negativos. Todavia, os amigos que agem desta forma fazem mais mal do que bem, são incompreensivos e talvez até mesmo egoístas. O amigo que realmente quer ajudar procura ouvir quem se sente deprimido e no máximo aconselha ou procura ajuda profissional quando se da conta que a pessoa não esta apenas triste, mas sim deprimida.

Segundo Marot (2004), os sintomas da depressão são muito variados, indo desde as sensações de tristeza, passando pelos pensamentos negativos até as alterações da sensação corporal como dores e enjoo. São eles:

- Perda de energia ou interesse
- Humor deprimido
- Dificuldade de concentração
- Pessimismo
- Dificuldade na tomada de decisões
- Alteração do apetite e sono
- Queixas frequentes
- Desejo de morrer

- Constipação ou diarreia
- Insônia
- Sentimento de fracasso
- Lentidão das atividades físicas e mentais, entre outros.

As pessoas com doença depressiva não podem simplesmente recompor-se e melhorar por conta própria. Sem tratamento os sintomas podem durar semanas, meses ou anos. O tratamento adequado, entretanto, pode ajudar a maioria das pessoas que sofrem de depressão. Tal tratamento consiste em psicoterapia associada ao uso de medicação específica.

A relação dos episódios depressivos com o trabalho são vistas quando há: decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes, perdas acumuladas ao longo dos anos de trabalho, as exigências excessivas de desempenho cada vez maior, no trabalho, geradas pelo excesso de competição, implicando ameaça permanente de perda do lugar que o trabalhador ocupa na hierarquia da empresa, perda efetiva, perda do posto de trabalho e demissão.

5.3. Sensação de estar acabado (síndrome de burn-out g, síndrome do esgotamento profissional) (Z73.0).

Retirado ainda do Manual do Ministério da Saúde do Brasil (2001), a sensação de estar acabado ou síndrome do esgotamento profissional é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil. A síndrome de esgotamento profissional é composta por três elementos centrais: exaustão emocional (sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo); despersonalização (reação negativa, insensibilidade ou afastamento excessivo do público que deveria receber os serviços ou cuidados do paciente); diminuição do envolvimento pessoal no trabalho (sentimento de diminuição de competência e de sucesso no trabalho).

A relação da síndrome de burn-out g ou do esgotamento profissional com o trabalho, segundo a CID-10, poderá estar vinculada aos “fatores que influenciam o estado de saúde: (...) riscos potenciais à saúde relacionados com circunstâncias socioeconômicas e psicossociais” (Seção Z55-Z65 da CID-10): ritmo de trabalho penoso (Z56.3); outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho (Z56.6).

5.4. Estresse

Estresse é um termo que se vulgarizou nos últimos tempos, por este motivo não deve ser confundido com cansaço e exaustão, quando uma noite de sono bem dormida é suficiente para recompor as energias e gerar vigor para as tarefas do dia seguinte. De acordo com a médica psiquiátrica Alexandrina Meleiro (2012), a palavra estresse, na verdade, caracteriza um mecanismo fisiológico do organismo sem o qual, os homens não teriam sobrevivido. Se os antepassados das cavernas não reagissem imediatamente, ao se depararem com uma fera faminta, não teriam deixado descendentes. A existência atual da humanidade se deve ao fato de que os ancestrais se estressavam, isto é, liberavam uma série de mediadores químicos, como a adrenalina, que provocavam reações fisiológicas para que, diante do perigo, enfrentassem a fera ou fugissem.

Meleiro (2012) prossegue afirmando que é pela ação desses mediadores que, num momento de pavor, os pelos ficam eriçados, o batimento cardíaco e a pressão arterial aumentam, o sangue é desviado do aparelho digestivo e da pele, por exemplo, para os músculos que precisam estar fortalecidos para o combate ou para fuga.

No entanto, o estresse do mundo moderno é muito diferente do que existiu no passado. Meleiro (2012) ressalta que, atualmente, o estresse resulta do acúmulo de pequenos problemas que se repetem todos os dias. Dívidas a vencer, congestionamentos, horários marcados, etc. Tudo isso leva a constante aumento de pressão arterial e do número de batimentos cardíacos, que trazem consequências graves para o organismo, a longo e médio prazo.

Segundo Buratto (2009) estresse é uma reação do organismo com componentes psicológicos, físicos, mentais e hormonais que ocorre quando surge a necessidade de uma adaptação grande a um evento ou situação de importância para o sujeito. Este evento pode ser algo positivo ou algo negativo.

Buratto (2009) esclarece que o estresse é positivo em sua fase inicial, a do alerta. O organismo produz adrenalina, que proporciona ânimo, vigor e energia, fazendo o sujeito produzir mais e ser mais criativo.

O estresse negativo, ainda segundo Buratto (2009), é o estresse em excesso. Ocorre quando uma pessoa ultrapassa seus limites e esgota sua capacidade de adaptação. O organismo fica destituído de nutrientes e a energia mental fica reduzida. Assim, a capacidade de trabalho e a produtividade ficam prejudicadas, a qualidade de vida sofre danos e, posteriormente, a pessoa pode vir a adoecer.

6. COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Foi realizada uma pesquisa junto ao Sindicato de Trabalhadores bancários da cidade de Maringá. Esta pesquisa consistiu em entrevista com o representante do Sindicato. Conforme a entrevista realizada, o estresse e a depressão estão entre os maiores motivadores de afastamento e de concessão de benefícios a classe bancária nesta cidade, chegando a 13 % o número de pessoas afastadas de seu trabalho. Em 8% dos casos, os motivadores estão ligados a fatores orgânicos, tais como LER e DORT, e em 6% dos casos, tratam-se de problemas ligados a fatores emocionais. O alcoolismo tem presença pouco notável no que concerne ao afastamento.

Este resultado converge com trabalho realizado pelo sindicato dos bancários do Estado do Espírito Santo, o qual ressalta que o aparecimento do estresse e da depressão estão relacionados com o cotidiano de trabalho do bancário, que exige cada dia mais metas a serem batidas, bem como com decepções e frustrações sucessivas, alta exigência de desempenho e insegurança gerada pelo contexto de trabalho atual competitivo e sem estabilidade.

De acordo com o artigo “Doença mental é drama na rotina dos bancários” (2012), “a categoria bancária é uma das que mais adocece e os transtornos mentais estão entre os mais frequentes motivos” p.8. A causa, segundo a psicóloga Renata Paparelli, professora e supervisora de estágios de Saúde do Trabalhador do curso de Psicologia da PUC-SP, “são práticas de gestão voltadas para a produtividade que abrem espaço para o assédio moral”.

Também converge com dados divulgados pelo Ministério da Previdência, no qual

[...] os bancários lideram os pedidos de auxílio-doença. A categoria sofre com a pressão cada vez maior nos locais de trabalho, a exigência de metas de vendas e a imposição de horas extras. Só em 2006, foram concedidos 414.591 benefícios além de 260.211 aposentadorias por invalidez. Os principais problemas que afetam os bancários é o trabalho repetitivo em excesso, má postura e estresse. (CRUZ, 2011)

Pesquisas da década de 80 enfatizavam em sua maioria transtornos físicos e orgânicos relacionados com o trabalho dos bancários, tais como LER (Lesão por Esforços Repetitivos) e DORT (Distúrbio Osteo-muscular Relacionado ao Trabalho), não se voltando para os distúrbios psicológicos passíveis a esta classe trabalhadora. Porém, com as mudanças na organização do trabalho e os inúmeros pedidos de afastamento por transtornos psicológicos levaram os autores a pesquisar sobre o surgimento destes transtornos no contexto empregatício atual.

A partir destes dados é possível inferir que as mudanças do atual modelo de gestão de trabalho, as quais fomentam a competitividade e causam uma atmosfera de medo, insegurança e

falta de companheirismo são os principais causadores do estresse e depressão que vêm acometendo esta classe trabalhadora.

Conforme afirma Sato (2009), a negociação é uma das formas de se diminuir o sofrimento ocasionado pelo trabalho. Porém, com a alta hierarquização e a atmosfera de insegurança da atualidade regida pela primazia de que “ninguém é insubstituível”, tal forma de esquivar do sofrimento encontra-se fragmentada, não podendo ser utilizada por conta de muitas vezes não haver nem com quem negociar, já que a alta hierarquização impede o contato entre os chefes e os empregados.

De acordo com Dejours (1999), o reconhecimento adquirido no campo social do trabalho é formador da identidade do sujeito, pois quando a qualidade de seu trabalho é reconhecida, também se reconhece seus esforços para a realização do trabalho, e assim as suas dúvidas, angústias, desânimos e decepções adquirem sentido.

Porém, com o modelo de gestão atual no campo de trabalho dos bancários, que é regido pelos princípios de avaliação quantitativa e objetiva do trabalho e pela individualização e apelo a concorrência generalizada, o que vem ocorrendo é a promoção do isolamento, da solidão e da degradação do viver em conjunto com outros seres humanos.

Barreto e Venco (2010) afirmam ainda que os trabalhadores passam a sentirem-se solitários e isolados em coletivo, sem obterem reconhecimento e autonomia, o que acaba acarretando no aparecimento de diversas patologias.

Assim, vê-se que a organização vêm acabando com outra das formas que os bancários poderiam utilizar para evitar o sofrimento no trabalho, que seria o reconhecimento pelo coletivo, já que com a concorrência acirrada instaurada entre os funcionários, as metas e a premiação individual em detrimento do conjunto, não há espaço para haver o reconhecimento da subjetividade entre eles, mas sim uma atmosfera propiciadora de atitudes negativas, que muitas vezes acarretam em assédio moral. Este trabalhador aliena-se totalmente do produto de seu trabalho, ocorrendo uma ruptura entre a significação deste, o produto produzido e o sentido pessoal do mesmo, ou seja, o salário que ele recebe pela venda de sua força de trabalho.

Por fim, denota-se a importância de se analisar a presença pouco notável do alcoolismo dentre os profissionais que solicitam afastamento, explicitando que por ser uma doença com caráter social perjurativo e que trás conseqüências a longo prazo tanto físicas, quanto psicológicas, muitas vezes o afastamento, apesar de ter por motivo o alcoolismo, tem por motivo manifesto de uma doença orgânica, tal como infarto.

7. CONCLUSÃO

Tendo em vista que o objetivo do presente trabalho era elucidar quais transtornos psíquicos gerados pelo trabalho são responsáveis pelo afastamento dos profissionais bancários de seu serviço, pode concluir que este foi alcançado.

Para tanto, fora realizado levantamento bibliográfico que evidenciou diversos pontos concernentes a temática apresentada. Observou-se a importância que o trabalho tem para a formação da identidade e subjetividade dos indivíduos, sendo a atividade que nos diferencia dos outros animais, bem como a influência que este tem sobre a ocorrência de diversos males orgânicos e psíquicos, por conta da alienação decorrente da fragmentação do sentido do trabalho para o indivíduo; das relações de trabalho do mundo atual, permeadas pela competitividade e atmosfera perversa e também do modo de gestão atual.

Considerou-se também um histórico acerca da profissão de bancário, apresentando todas as lutas sindicais travadas pela classe até hoje e as lutas individuais que estes profissionais têm que enfrentar em seu cotidiano. Por conseguinte analisou-se estudos atuais acerca da saúde mental relacionada ao contexto de trabalho, revelando o ponto de vista de alguns autores, tais como Dejours e Barreto e Venco.

Fora feito também um apanhado sobre alguns transtornos psíquicos que podem ser desencadeados pelo contexto de trabalho, tais como alcoolismo, estresse, neurastenia e depressão. Por fim, fora realizada entrevista com representante do sindicato dos bancários da cidade de Maringá para averiguar quais os transtornos mentais que mais motivam os pedidos de afastamento dos profissionais bancários.

Concluiu-se que estresse e depressão são os principais motivadores e inferiu-se, a partir da corroboração com demais artigos da área que a sobrecarga de trabalho, a alta exigência, as metas impossíveis, a competitividade que culmina com a depreciação das relações interpessoais e o não reconhecimento afetam a identidade do indivíduo e ocasionam grande sofrimento a este.

O artigo não teve a pretensão esgotar o assunto, mas sim aclarar os aspectos mais relevantes do tema em análise.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, M.; PITANGUY, J. **O que é o feminismo**. São Paulo: Abril cultural: Brasiliense, 1985. (Coleção Primeiros Passos)

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2000.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo: a experiência vivida**. Tradução de Sérgio Millet. Nova Fronteira, 1980.

FERNANDES, C.R. **Violência Moral na Enfermagem**. Goiânia: Editora AB, 2007.

FERREIRA-SANTOS, A. **A enfermagem como profissão: estudo num hospital escola**. São Paulo: Pioneira, Ed. da Universidade de São Paulo, 1983.

GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. **“Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, v. 22, n. 2, 2006.

ILO; ICN; WHO; PSI. **Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector**. GENEVA: ILO, 2002.

LIMA, M. J. **O que é enfermagem**. São Paulo: Abril cultural: Brasiliense, 1993. (Coleção Primeiros Passos)

MONTEIRO, A.; LEAL, G. **Mulher: da luta e dos direitos**. Brasília: Instituto Teotônio Vilela, 1998. (Coleção Brasil)

TANAKA, C. S. [et. al] **Assédio moral nas relações de trabalho**. Maringá: Massoni, 2006.

Na Internet:

BARRETO, M. **O que é assédio moral**. 2004. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/>> Acesso em: maio 2008.

CARMO, G. **Agressões/ assédio moral... uma nova epidemia**. Por que deixei de ser enfermeiro. Out. 2008. Disponível em: <<http://porquedeixei deser enfermeiro.blogspot.com/2008/10/agresses-assdio-moral-uma-nova-epidemia.html>> Acesso em: 17 de Nov. de 2008.

JESUS, E. **Assédio moral:** um problema de saúde ocupacional. Ordem dos Enfermeiros, Jornal da Madeira, Set. 2006. Disponível em: <<http://www.ordemenfermeiros.pt/index.php?page=103&view=news:Print&id=324&print=1>> Acesso em: 17 de Nov. 2008.

LEITE, F. **Distinção entre assédio moral e assédio sexual.** Jornal da Cidade. 2008. Disponível em: <<http://2008.jornaldacidade.net/2008/noticia.php?id=8079>> Acesso em: abril de 2009.

MENDES, C. **Identificando o assédio moral no trabalho:** o risco (ainda) invisível no mundo dos enfermeiros. Revista Virtual Partes, 2008. Disponível em: <<http://www.partes.com.br/assediomoral/assediomoralemenfermagem.asp>> Acesso em: 17 de Nov. de 2008.

PIOVESAN, P.; RODRIGUES, P. C. **O que é assédio moral no trabalho.** 2008. Disponível em: www.assediomoral.org, Acesso em: maio de 2009.

PROPAGANDAS antigas. Blog de propagandas antigas, publicadas em Seleções do Reader's Digest brasileira. Disponível em: <http://www.propagandasantigas.blogspot.com.br/>. Acesso em: 09 set. 2009.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ. **Vestibulares anteriores.** Disponível em: <<http://www.vestibular.uem.br/2008-I/371a.htm>>. Acesso em: 07 set. 2011.

_____. **Vestibulares anteriores.** Disponível em: <<http://www.vestibular.uem.br/2008-V/371a.htm>>. Acesso em: 07 set. 2011.

_____. **Vestibulares anteriores.** Disponível em: <<http://www.vestibular.uem.br/2009-I/371a.htm>>. Acesso em: 07 set. 2011.

XAVIER, A. C. H., et Al. **Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro:** algumas características. 2008. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/rbso/BancoAnexos/RBSO%20117%20Ass%C3%A9dio%20moral.pdf>> Acesso em: maio de 2008.