

**UNIJUÍ - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO
GRANDE DO SUL**

JORDANI PETRY WERLANG

**O TRABALHO BANCÁRIO COMO MODALIDADE DE TRABALHO PENOSO:
IMPLICAÇÕES DO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE NA SAÚDE DOS EMPREGADOS**

Três Passos (RS)
2015

JORDANI PETRY WERLANG

**OTRABALHO BANCÁRIO COMO MODALIDADE DE TRABALHO PENOSO:
IMPLICAÇÕES DO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE NA SAÚDE DOS EMPREGADOS**

Monografia final do Curso de Graduação em
Direito objetivando a aprovação no
componente curricular Monografia.

UNIJUÍ – Universidade Regional do Noroeste
do Estado do Rio Grande do Sul.

DECJS – Departamento de Ciências Jurídicas
e Sociais.

Orientador: MSc. Paulo Marcelo Scherer

Três Passos (RS)
2015

Dedico este trabalho à minha família, à minha namorada, aos meus amigos e a todos que, direta ou indiretamente, agiram como alicerces em minha jornada acadêmica

AGRADECIMENTOS

À minha família, que sempre esteve presente e me incentivou com apoio e confiança, me ensinando todos os valores que possuo como pessoa, sendo os responsáveis diretos pela minha escolha em trilhar, especificamente, este caminho acadêmico.

À minha namorada, Ana Laura Schwartzbach, que permanece ao meu lado desde momentos anteriores ao Ensino Superior, desempenhando papel ímpar em minha vida ao sempre me apoiar e incentivar, inclusive, sempre, resgatando e redirecionando o meu foco para onde for necessário.

Ao meu orientador, Paulo Marcelo Scherer, pela prontidão em demonstrar-se disponível e disposto a me guiar nesta etapa final da graduação.

A todos os meus amigos, que otimizam minha felicidade e sempre me estendem a mão, dispostos a superar todas as marés baixas. O nosso intercâmbio de risos é muito mais motivacional do que qualquer livro. “The zoeira never ends!”, e “É nós Cogumelos Black!”.

Aos meus companheiros de luta sindical e a todos os bancários, principalmente aos senhores Carlos Augusto Oliveira Rocha e Paulo Roberto Stekel, por terem aberto as portas de acesso em relação à boa parte da bibliografia.

“Uma pessoa continua a trabalhar porque o trabalho é uma forma de diversão. Mas temos de ter cuidado para não deixarmos a diversão se tornar penosa.” – Friedrich Nietzsche

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso faz uma análise das primeiras noções de penosidade, a fim de propiciar uma investigação em busca de uma consolidação de seu conceito, inclusive, com apresentação dos projetos de lei que intentam regulamentar a matéria. Analisa os reflexos provenientes das atividades penosas, bem como a aplicação concreta, embora restrita, em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, em jurisprudências e na legislação. Aborda as repercussões previdenciárias, notadamente em relação à concessão de aposentadoria especial. Estuda o meio ambiente de trabalho dos bancários, cuja atividade que os mesmos exercem identifica-se com o conceito de penosidade, dada a quantidade significativa de elementos nocivos à sua saúde, como a violência institucional, os assaltos e violência externa, as doenças ocupacionais inerentes ao meio e o assédio moral. Investiga o cotidiano dos bancários por meio de estudos e pesquisas estatísticas, de depoimentos e relatos dos trabalhadores e, por fim, verifica a posição jurisprudencial acerca do caráter penoso da atividade em relação à percepção do respectivo adicional e da concessão de aposentadoria especial para os mesmos. Finaliza concluindo pela urgente necessidade de regulamentação da matéria, a fins de abarcar uma imensa gama de trabalhadores desprovidos da tutela do direito trabalhista em face da omissão do Poder Público em legislar. Consequentemente, aponta para a inclusão da categoria dos bancários na lista dos contemplados pelo adicional. Além disso, como paliativo, indica como método adequado ao atendimento dos anseios destes o uso do remédio constitucional do Mandado de Injunção.

Palavras-Chave: Trabalho penoso. Adicional de penosidade. Direitos sociais. Trabalho nocivo. Penosidade da atividade bancária.

ABSTRACT

This term paper makes an analysis of the first notions of painfulness, in order to provide an investigation aimed at consolidating its concept, even with presentation of the bills that attempt to regulate the matter. Analyzes the reflections from the painful activities as well as the actual application, although restricted, in agreements and collective labor conventions, in case laws and legislation. Addresses social security repercussions, particularly in relation to the granting of special retirement. Studies the working environment of the bank, whose activity that they exert identifies with the concept of painfulness, given the significant amount of elements that are harmful to their health, such as institutional violence, assaults and external violence, occupational diseases inherent to that environment and bullying. Investigates the daily lives of the bank employees through studies and statistical researches, testimonials and workers' reports and, finally, checks the jurisprudence about the painful nature of the activity in relation to the perception of its additional and special retirement grant for them. It ends concluding by the urgent need for regulating the matter, with the purpose of covering an immense range of workers that lacks the protection of labor law in the thanks to the Government failures to legislate. Consequently, it points to the inclusion of the bank workers category on the list of covered by additional. Besides, as a palliative, indicates as an appropriate method to satisfy the desires of those the Injunction Writ, a constitutional remedy.

Keywords: Painful work. Painfulness additional. Social rights. Harmful work. Painfulness of bank employees activity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 O TRABALHO E SUAS CONDIÇÕES ESPECIAIS NA HISTÓRIA	10
1.1 O trabalho em atividades penosas: origem e conceitos doutrinários.....	11
1.2 Atividades penosas e seus reflexos nos Acordos Coletivos, na jurisprudência e na legislação.....	16
1.2.1 A penosidade pela ótica jurisprudencial.....	16
1.2.2 Acordos e Convenções Coletivas que contemplam o adicional de penosidade	19
1.2.3 A legislação concernente às atividades penosas.....	22
1.3 Os reflexos previdenciários da atividade penosa.....	25
2 O TRABALHO BANCÁRIO: APROXIMAÇÃO COM A PENOSIDADE.....	32
2.1 O meio ambiente como um todo e o meio ambiente do trabalho	32
2.1.1 O meio ambiente como um todo.....	33
2.1.2 O meio ambiente do trabalho	34
2.1.3 O direito do trabalhador a um meio ambiente do trabalho saudável	36
2.2 O meio ambiente do trabalho do bancário e o caráter penoso da atividade.....	38
2.2.1 A violência institucionalizada no trabalho bancário e o caráter de trivialidade conferido à saúde dos trabalhadores pelas instituições financeiras.....	39
2.2.2 Violência externa: a onda de assaltos a bancos e suas repercussões físicas e psicológicas na saúde dos bancários.....	44
2.2.3 Principais doenças ocupacionais atreladas à atividade bancária	47
2.2.4 O assédio moral como uma das principais expressões da violência no meio bancário	51
2.3 Estatísticas, depoimentos e jurisprudências sobre o trabalho bancário	54
2.3.1 Estatísticas	55
2.3.2 Depoimentos de trabalhadores bancários.....	61
2.3.3 Jurisprudências que versam sobre a penosidade no trabalho bancário	64
CONCLUSÃO.....	67
REFERÊNCIAS	70

INTRODUÇÃO

O presente trabalho apresenta um estudo acerca das primeiras noções sobre o conceito de trabalho penoso, advindas da seara previdenciária, bem como a sua posterior previsão constitucional no artigo 7º, inciso XXIII. Mesmo com o grande avanço em determinar que, ao trabalhador que labore em condições penosas, deva ser conferido o respectivo adicional de penosidade, a matéria, desde a promulgação da Constituição Federal, carece de regulamentação.

Em razão disso, faz-se necessário um aprofundamento acerca do tema proposto, tendo em vista a imensurável quantidade de trabalhadores nacionais que, assim como os que laboram sobre condições insalubres ou perigosas, o fazem em outra condição especial de trabalho cujos reflexos negativos na saúde são expressivos. No entanto, no caso da atividade penosa, a já exposta omissão legislativa deixa a maioria destes incontáveis trabalhadores desprovidos da tutela do Direito Trabalhista. Apresentam-se, pois, as consequências físicas, psíquicas e jurídicas provenientes do desempenho de atividades com tal caráter.

No que concerne ao aspecto prático do labor penoso, foi eleita a categoria dos bancários como objeto do presente estudo, eis que, além de ser uma das maiores categorias profissionais do Brasil, o exercício de sua atividade aproxima-se facilmente com os conceitos inerentes à penosidade, dado o caráter nocivo e os reflexos negativos produzidos nos trabalhadores.

Para a realização deste trabalho foram efetuadas pesquisas bibliográficas e por meio eletrônico, analisando também as propostas legislativas em andamento, a fim de enriquecer a coleta de informações e permitir um aprofundamento no estudo da penosidade e seu

respectivo adicional, bem como a previsão da concessão de aposentadoria especial para que labore em condições especiais.

Inicialmente, no primeiro capítulo, foram abordados os conceitos doutrinários e a origem da penosidade, bem como sua evolução histórica, diferenciando-a das demais condições especiais de trabalho. Neste sentido, segue um levantamento e análise dos principais projetos de lei que intentam regulamentar a matéria, embora jazam paralisados ou arquivados. Em seguida, abordam-se os reflexos que a atividade penosa desencadeia, bem como casos em que, concretamente, já há sua aplicabilidade, sob o aspecto dos adicionais, nos casos de Acordos e convenções Coletivas, Jurisprudência e legislação (neste caso, muito limitada). Ainda, são analisados, especificamente, os reflexos previdenciários, notadamente em relação à concessão de aposentadoria especial para quem laborar em condições especiais.

No segundo capítulo, aprofunda-se o estudo em relação ao meio ambiente do trabalho bancário, integrante do meio ambiente como um todo, bem como as garantias constitucionais que são conferidas à higidez do mesmo. Neste prisma, verificam-se as condições penosas de trabalho dos bancários, em um meio ambiente de trabalho marcado pela violência institucional, pela violência externa (proveniente dos assaltos), pela gama de doenças e síndromes ocupacionais que os acometem e, é claro, pelo intenso e exagerado assédio moral aplicado pelo novo modelo de gestão das instituições financeiras. Por fim, este meio ambiente de trabalho nocivo é dissecado por pesquisas e estudos, sejam estatísticos (quantitativos) ou por depoimentos e relatos (qualitativos), além de evidenciar-se uma gritante divergência entre o posicionamento jurisprudencial em relação ao trabalho bancário como sendo penoso e a massacrante realidade dos trabalhadores, fornecendo como alternativa aos que tiverem seus anseios negados o remédio constitucional do Mandado de Injunção, próprio para sanar omissões do Poder Público, como, no caso, a lacuna jurídica concernente ao adicional de penosidade.

A partir deste estudo, verifica-se que a penosidade é, sim, inerente ao setor de trabalho bancário, tendo em vista a natureza estritamente econômica da atividade, revelando-se uma filial do capitalismo contemporâneo, onde o sistema de exploração suga o máximo da vitalidade do trabalhador para que sejam maximizados os lucros das instituições, mesmo que o judiciário teime em negar a tutela jurídica a estes trabalhadores sob a escusa de que as normas, sendo de eficácia contida, carecem de regulamentação.

1 O TRABALHO E SUAS CONDIÇÕES ESPECIAIS NA HISTÓRIA

O trabalho é constituído, ao longo da história, como um fardo para quem o desempenha. O termo trabalho originou-se do latim, “*tripaliare*”, que significa “martirizar com o *tripalium*”, um instrumento de tortura composto por três paus. Assim, a própria origem etimológica do termo acaba conferindo ao mesmo um significado não muito gratificante.

A Bíblia, em seu livro de Gênesis observa também a condição de punição para quem irá trabalhar, quando castiga Adão e Eva pelo “pecado original”, onde “pelo suor do teu rosto, comerás o pão”, tirando o próprio sustento de uma terra amaldiçoada, por meio de um trabalho penoso.

Os gregos e romanos, na Antiguidade Clássica, o trabalho possuía um sentido material, reduzido à coisa, possibilitando-se a escravidão. Aos escravos, eram destinados os labores pesados, de cunho manual, considerado vil pelos mais favorecidos. Já estes, os “homens livres”, dedicavam-se ao pensamento e à contemplação.

Na Idade Média, garantir a própria subsistência pelo exercício do trabalho assegurava independência, embora considerassem que qualquer esforço que não fosse premente deveria ser dispensado.

Desta forma, verifica-se que o trabalho vem sendo considerado, ao longo da história, como uma atividade desgostosa, penosa ou até mesmo desprezível. Foi somente na Era moderna, com o Renascimento, que ele passou a ser visto como a verdadeira essência do ser humano.

Porém além destas considerações, algumas atividades são, por sua forma de execução, pelo resultado orgânico ou por sua condição especial, desencadeadoras de um revés maior a quem as executa. Têm-se, então, as atividades insalubres, perigosas e penosas, que acompanham o trabalhador ao longo de toda a história. Mas, é em relação a esta última que encontramos o cerne da gravosidade, eis que passou a ser efetivamente observada em período recente, especialmente no Brasil, onde, até o momento, não fora consistentemente regulamentada de forma a agraciar a universalidade de trabalhadores a ela expostos.

1.1 O trabalho em atividades penosas: origem e conceitos doutrinários

O adicional de penosidade é previsto no ordenamento jurídico brasileiro em sua Lei Maior, ou seja, na Constituição Federal. No entanto, antes disso, foi previsto na Lei Orgânica nº 3.807 de 1960, onde se ouviu pela primeira vez a designação de “penoso”. Naquela época, foram consideradas penosas as atividades de magistério, funções relativas ao transporte rodoviário (como motoristas e cobradores de ônibus), junções com operações industriais que trazem desprendimento de poeiras, incluindo os trabalhos permanentes no subsolo e os trabalhos permanentes em galerias, rampas, poços, depósitos etc.

Mais tarde, a Lei nº 7.850 de 1989 estendeu a aposentadoria especial para a atividade de telefonista, igualmente avaliada como penosa. No entanto, tais legislações foram revogadas com o advento das Leis 8.212/91, 8.213/91 e o decreto 3.048/99, onde as atividades penosas foram varridas, de forma explícita, para que não mais fosse concedida a aposentadoria especial a quem desempenhasse tais atividades (ALBUQUERQUE; CHECON, 2010).

Já a versão atual de penosidade e de seu respectivo adicional teve origem nos trabalhos da Comissão de Sistematização, no projeto de setembro de 1987, no inciso XIX de seu art. 6º. O deputado Ubiratan Spinelli tentou suprimir o termo “penosas”, por entender que seria uma tarefa árdua a sua conceituação. Entretanto, o deputado Bernardo Cabral, Relator da Comissão, mesmo reconhecendo a dificuldade de tal caracterização, rejeitou a emenda, sob a alegação de que “a manutenção dessa palavra é indispensável, porque, sem ela, deixaremos de contemplar as atividades desgastantes.” (BRASIL, 2015).

Mesmo assim, o Projeto de Constituição, levado à aprovação da Assembleia Nacional Constituinte, não contemplou o adicional de atividades penosas, motivo pelo qual, nas votações finais, o deputado Nelson Aguiar apresentou o Requerimento nº 2.214, cujo destaque objetivou a aprovação da palavra “penosas” do inciso XX do art. 7º do referido Projeto, para que fosse efetivamente incluído o adicional de penosidade, em conjunto com o de insalubridade e periculosidade, para remunerar o trabalhador que labore sobre condições especiais que prejudiquem a sua saúde como um todo (BRASIL, 2005).

Por fim, o texto Constitucional, em sua versão definitiva, abarcou o adicional de penosidade, em seu art. 7º, inciso XXIII, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:[...]

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; [...]

Como referido, conceituar o que viria a ser uma atividade penosa não é tarefa simples. Importante frisar, no entanto, que as atividades consideradas perigosas ou insalubres já são plenamente regulamentadas, seja nos artigos 189 a 197 da Consolidação das Leis do Trabalho ou na Norma Regulamentadora número 15 do Ministério do Trabalho e Emprego (sendo esta a regulamentação detalhada das condições), conforme segue:

Art. . 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

Limitamo-nos aos conceitos constantes na CLT, haja vista que estas modalidades de adicional não são foco do presente trabalho. Ocorre que, no caso de atividade penosa, mesmo tendo transcorrido vinte e sete anos desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, pouca coisa foi regulamentada. Tendo em vista a latente carência de normas regulamentadoras, ficou a cargo da doutrina a tarefa de debater o que exatamente seria o trabalho penoso, e a cargo da jurisprudência verificar e decidir, no caso concreto, acerca de quem faz jus ao respectivo adicional, bem como as demais prerrogativas inerentes ao exercício de atividade penosa. Cretella Junior (1991), citado por Oliveira (2002 a, p. 186), acertadamente, conceituou, como penoso:

o trabalho acerbo, árduo, amargo, difícil, molesto, trabalhoso, incômodo, laborioso, doloroso, rude. [...] Penosas são, entre outras, as atividades de ajuste e reajuste de aparelhos de alta precisão (microscópios, rádios, relógios, televisores, computadores, vídeos, fornos de microondas, refrigeradores), pinturas artesanais de tecidos e vasos, em indústrias, bordados microscópios, restauração de quadros, de esculturas, danificadas pelo tempo, por pessoas ou pelo meio ambiente, lapidação, tipografia fina, gravações, revisão de jornais, revistas, tecidos, impressos. Todo esse tipo de

atividade não é perigosa, nem insalubre, mas penosa, exigindo atenção constante e vigilância acima do comum.

Da mesma forma, embora de uma maneira mais sintetizada:

Penoso é o trabalho desgastante para a pessoa humana; é o tipo de trabalho que, por si ou pelas condições em que exercido, expõe o trabalhador a um esforço além do normal para as demais atividades e provoca desgaste acentuado no organismo humano. (MELO, 2006, p. 132).

Ainda, Magano (1998, p. 54) entende que atividades penosas são as geradoras de desconforto físico ou psicológico, superior ao decorrente do trabalho normal.

Houve, também, a enumeração de atividades penosas, elencadas por Leny Sato, psicóloga e estudiosa da saúde do trabalhador, citada, também, por Oliveira (2002 b, p. 186-187):

Esforço físico intenso no levantamento, transporte, movimentação, carga e descarga de objetos, materiais, produtos e peças;
 Posturas incômodas, viciosas e fatigantes;
 Esforços repetitivos;
 Alternância de horários de sono e vigília ou de alimentação;
 Utilização de equipamentos de proteção individual que impeçam o pleno exercício de funções fisiológicas, como tato, audição, respiração, visão, atenção, que leve à sobrecarga física e mental,
 Excessiva atenção ou concentração;
 Contato com o público que acarrete desgaste psíquico;
 Atendimento direto de pessoas em atividades de primeiros socorros, tratamento e reabilitação que acarretem desgaste psíquico;
 Trabalho direto com pessoas em atividades de atenção, desenvolvimento e educação que acarretem desgaste psíquico e físico;
 Confinamento ou isolamento;
 Contato direto com substâncias, objetos ou situações repugnantes e cadáveres humanos e animais,
 Trabalho direto na captura e sacrifício de animais.

No entendimento da estudiosa, tais condições de trabalho possuem em comum o fato de que esforços físicos e/ou mentais são constantemente exigidos, além de provocarem incômodo, sofrimento ou desgaste da saúde, podendo provocar problemas que não são, necessariamente, doenças.

Além dos conceitos apresentados pela doutrina, ainda existem os que surgem com os projetos de lei que visam a regulamentação da matéria. Existem hoje, na Câmara dos Deputados, duzentas e dezenove proposições, entre projetos de lei ordinária e complementar, requerimentos de informações, indicações etc., envolvendo a penosidade. A esmagadora maioria delas se encontra em situação de arquivamento, enquanto houve o apensamento uma a outra das que remanescem.

No caso da primeira proposição que versou sobre o tema, o Projeto de Lei 1.015 de 1988, proposto pelo então deputado Paulo Paim:

Art. 1º Serão consideradas atividades penosas aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exijam dos empregados esforço e condicionamento físicos, concentração excessiva, atenção permanente, isolamento e imutabilidade da tarefa desempenhada em níveis acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do trabalho a que estão submetidos.

Art. 2º O Ministério do Trabalho aprova o quadro de atividades penosas e adotara normas e critérios para caracterizá-la, fixando os limites de tolerância do empregado, no exercício do seu trabalho.

Art. 3º O trabalho exercido em condições penosas, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura ao empregado a percepção de um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o seu salário

Art. 4º A percepção do adicional de atividade penosa pelo empregado, não isenta o empregado do pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, uma vez verificadas aquelas situações em que são devidos.

[...]

Art. 7º Os trabalhadores que exercem atividades penosas terão direito a aposentadoria especial, que será concedida por tempo de serviço fixado entre os quinze e os vinte e cinco anos, de acordo com os critérios estabelecidos pelo Ministério da Previdência social.

Cumprir observar que o conceito de atividade penosa, oferecido pouquíssimo tempo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, já fora há muito superado, conforme explanamos alhures, passando a serem consideradas penosas as atividades “[...] geradoras de desconforto físico e psicológico, superior ao decorrente do trabalho normal” (MAGANO, 1998, p. 54).

Cabe, ainda, realizar algumas considerações acerca dos dispositivos constantes no referido projeto. Frente à redação do art. 2º, verifica-se a determinação de que o Ministério do trabalho elabore a relação oficial das atividades penosas. Assim, da mesma forma que ocorre

com os adicionais de insalubridade e periculosidade, deverá ser obrigatória a utilização de uma perícia técnica para a classificação e caracterização de atividade penosa

Em relação ao terceiro artigo, verifica-se a delimitação percentual que viria a ser conferida aos trabalhadores que laborem em situação de penosidade, qual sendo 30% (trinta por cento). Resta evidente que o parâmetro considerado para tal fora o do adicional de periculosidade. Ademais, o artigo 4º contemplou a possibilidade de acumulação dos adicionais, enquanto o artigo 7º, a concessão de aposentadoria especial aos trabalhadores que se encontram em tal situação de labor (ALBUQUERQUE; CHECON, 2010).

O que ocorre com os demais projetos de lei em tramitação, é que, muito provavelmente, serão igualmente arquivados. Os motivos para tanto são bem simples: os conceitos estão defasados, os projetos estão mal redigidos ou contemplam apenas uma área de atividade muito restrita, o que, segundo Albuquerque e Checon (2010), “configuraria uma grande discriminação em relação às demais”, muito embora a aprovação, de um sequer, poderia dar mais consistência aos embasamentos jurisprudenciais que versassem sobre um caso concreto pertencente a outra categoria.

Agora, em relação às proposições pertencentes à Câmara dos Senadores, são encontrados vinte e seis registros, sendo, dentre estes, seis Projetos de Lei da Câmara, dezessete Projetos de Lei do Senado, um Requerimento da Comissão de Assuntos Sociais, um Requerimento, e uma Proposta de Emenda à Constituição.

O Projeto de Lei do Senado nº 301 de 2006, segundo Albuquerque e Checon, com uma redação simples, conseguiu trazer um conceito muito bom do que seriam atividades penosas, estabelecendo critérios para sua caracterização e classificação, *in verbis*:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos: “Art. 197-A Consideram-se atividades ou operações penosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ou na forma acordada entre empregados e empregadores, por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, submetem o trabalhador à fadiga física ou psicológica.
Art. 197-B O exercício de trabalho em condições penosas, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assegura a percepção de adicional de respectivamente quarenta por cento, vinte por cento e dez por cento da remuneração do empregado, segundo se

classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.
[...]

No entanto, tal projeto de lei, em fevereiro de 2015, veio a ser arquivado, embora possa, na forma do Regimento Interno do Senado, ser reapreciado futuramente.

Assim, após breve exposição do *iter historicum* da penosidade em nosso ordenamento jurídico, foi possível estabelecer grande gama conceitual a seu respeito, bem como apontar o que está sendo feito em nossas casas do Congresso Nacional acerca deste tema. No próximo subtítulo, passa-se à análise do caso concreto, verificando o que ditam a jurisprudência, as negociações coletivas e a legislação.

1.2 Atividades penosas e seus reflexos nos Acordos Coletivos, na jurisprudência e na legislação

Contextualizando historicamente e conceituando as atividades penosas, é mister que analise-se o caso concreto. Fica a cargo da Jurisprudência e das Convenções e Acordos Coletivos suprir as lacunas deixadas pela Lei. Ainda, em casos isolados, a própria legislação estabelece o adicional de penosidade para os servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que exercem atividade em áreas fronteiriças, bem como o fazem alguns estados em relação a seus servidores. Inicia-se, pois, a análise dos preceitos jurisprudenciais acerca da penosidade.

1.2.1 A penosidade pela ótica jurisprudencial

O Tribunal Superior do Trabalho, recentemente, julgou que é possível cumular o adicional de penosidade com o de insalubridade, desconsiderando norma da empresa que estabelecia que, em caso de opção do empregado pela percepção daquele, estaria automaticamente renunciado o direito a este. Tendo em vista o caráter indisponível do adicional de insalubridade, a 6ª Turma determinou:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE PENOSIDADE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. Dá-se provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista, diante da possível violação ao art. 193 da CLT. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE PENOSIDADE. CUMULAÇÃO COM ADICIONAL DE

INSALUBRIDADE. A norma interna instituída pela reclamada constando que a "opção" do empregado à percepção do adicional de penosidade inviabilizaria o pagamento dos demais adicionais (periculosidade ou insalubridade), traduz-se em conteúdo renunciatório, ante a natureza indisponível do adicional de insalubridade. Nesse sentido, são devidos os pagamentos de adicional de penosidade, decorrente de norma interna, e do adicional de insalubridade, constatado por meio de perícia técnica, com base em requisitos e situações fáticas distintos, sendo possível a cumulação. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2014).

Mas decisões neste sentido não são unânimes. Em 2009, a 7ª Turma do TST entendeu não ser cumulativo o recebimento dos adicionais de periculosidade e de penosidade:

I) ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - BASE DE CÁLCULO - ELETRICITÁRIO - PARCELAS DE NATUREZA SALARIAL - INCLUSÃO DO ANUÊNIO E DA GRATIFICAÇÃO AJUSTADA - EXCLUSÃO DO ADICIONAL DE PENOSIDADE - LEI 7.369/85, ART. 1º, E SÚMULAS 191 E 203 DO TST. 1. A base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário é o seu salário (Lei 7.369/85, art. 1º), o qual abrange a totalidade das parcelas de natureza salarial (Súmula 191 do TST). 2. No caso do anuênio, a jurisprudência pacificada do TST reconhece-lhe natureza salarial (Súmula 203 do TST), motivo pelo qual deve ser integrado na base de cálculo do adicional de periculosidade, o mesmo ocorrendo com a gratificação ajustada (CLT, art. 457, § 1º). 3. No que concerne ao adicional de penosidade, o art. 7º, XXIII, da CF, que o previu, ainda não foi regulamentado por lei, sendo pago pela Empresa em base contratual ou negocial. Se, em relação aos outros dois adicionais previstos no mesmo dispositivo constitucional (insalubridade e periculosidade), a lei determina que o trabalhador faça uma opção entre eles, não podendo recebê-los cumulativamente (CLT, art. 193, § 2º), pode-se cogitar de regulamentação de lei incluindo o adicional de penosidade entre os adicionais pelos quais o empregado deve optar, mas não receber cumulativamente, ou incidir um sobre o outro. 4. Assim sendo, é de se excluir da base de cálculo do adicional de periculosidade o adicional de penosidade. II) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - BASE DE CÁLCULO - VALOR DA LIQUIDAÇÃO - ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 348 DA SBDI-1 DO TST. Consoante assentado na Orientação Jurisprudencial 348 da SBDI-1 deste Tribunal, os honorários advocatícios devem ser calculados sobre o valor da condenação apurado na fase de liquidação de sentença, com a dedução das despesas processuais, mas sem a exclusão dos valores alusivos às contribuições fiscais e previdenciárias. Recurso de revista conhecido e provido em parte. (BRASIL, 2009).

Ainda, os Tribunais Regionais têm se manifestado sobre o tema. O Tribunal Regional da Primeira Região, em decisão peculiar, entendeu pela percepção do adicional de penosidade a empregado terceirizado, uma vez que este provou que o percebia enquanto laborava, desconsiderando a existência ou não de previsão em Acordo Coletivo:

Adicional de penosidade. Comprovado o pagamento da parcela no período em que o autor era formalmente empregado da ré, deve ser mantido o pagamento do adicional de penosidade no período em que o vínculo foi reconhecido em Juízo, sendo irrelevante a norma que assegure a parcela. (RIO DE JANEIRO, 2013).

Também, os Tribunais Regionais do Trabalho das demais zonas vêm decidindo das mais variadas formas, conforme se depreende dos acórdãos colacionados a seguir:

TRT-PR-20-10-2009 ASSÉDIO MORAL. METAS DE DIFÍCIL ALCANCE E CONDIÇÕES DE TRABALHO PENOSAS. DANO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O trabalho, garantia constitucional expressa no caput do art. 6º, não significa apenas direito ao exercício de uma atividade remunerada, à colocação no mercado de trabalho, mas ao efetivo desempenho de atividades. A premissa é de que, além do salário para satisfazer as necessidades próprias e da família, o trabalhador tem direito a resguardar a imagem de elemento produtivo. A imposição de metas de extrema dificuldade e o ambiente de trabalho hostil abalam a autoestima do empregado e podem fazer com que, frustrado pelo insucesso no cumprimento das ordens, termine por aceitar ou mesmo pedir o desligamento. O dano moral é inegável e deve ser indenizado. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento da indenização pleiteada. (PARANÁ, 2009).

CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COM O DA PENOSIDADE. A norma interna da Fundação de Atendimento Sócio-Educativo do Rio Grande do Sul - FASE, instituidora do adicional de penosidade (Ato 007/90), prevê expressamente que ele não será cumulado com adicionais de insalubridade e periculosidade, o que também foi confirmado em acordo judicial firmado com a AFUFE- Associação dos Funcionários da Febem e Acordos Coletivos de Trabalho. Assim, não há renúncia ao pagamento de adicional de insalubridade pela reclamante, mas sim a opção válida pelo recebimento do adicional de penosidade, que é mais benéfico. (RIO GRANDE DO SUL, 2014).

ADICIONAL DE PENOSIDADE. A falta de regulamentação legal do art. 7º, XXIII, da Constituição impede a condenação ao pagamento de adicional de penosidade, porquanto indefinidas as atividades penosas, o percentual do adicional e a sua base de cálculo. (RIO GRANDE DO SUL, 2013).

ADICIONAL DE PENOSIDADE. A Recorrente insiste fazer jus ao adicional de penosidade, eis que teria laborado em atividades penosas, com extremo desgaste ao organismo, seja de ordem física ou psicológica. O julgado indeferiu o pleito por falta de amparo legal ou convencional. Comunga-se do entendimento do Magistrado a quo. O adicional de penosidade encontra previsão no artigo 7º, XXIII da Constituição Federal, sendo que até a presente data não foi regulamentado no âmbito infraconstitucional. Portanto, o artigo constitucional é norma de eficácia limitada, a qual depende da atuação do legislador infraconstitucional para produzir efeitos. Como não existe norma infraconstitucional disciplinando o adicional de penosidade, previsto em norma de eficácia limitada (ou normas com eficácia relativa complementável ou dependente de complementação

legislativa), não pode ser deferido o adicional sob comento. Apesar de previsão constitucional, inexistindo regramento pela legislação trabalhista infraconstitucional do adicional de penosidade, não se tem definido os critérios para sua caracterização (hipóteses de incidência), bem como alíquota/percentual, base de cálculo, etc. Em função do princípio da legalidade (art. 5º, II, CF), o empregador não pode ser compelido ao seu pagamento. Por tais motivos, rejeita-se o apelo. (SÃO PAULO, 2013).

Desta maneira, identifica-se grande diversidade de decisões. As regiões têm em comum o fato de não conferir o adicional, dada a carência de sua regulamentação, exceto nos casos em que já há percentual firmado em Acordos ou Convenções Coletivas e afins, bem como nos casos em que o adicional era percebido pelo trabalhador. Também, verifica-se que atividades consideradas penosas possam ser identificadas por meio de analogia aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, para fins de redução de jornada e pagamento das devidas diferenças de natureza salarial. Ainda, no que concerne à região cujo Rio Grande do Sul é integrante da jurisdição, é presente o adicional para empregados da FASE (Fundação de Atendimento Sócio-Educativo), que laborem em contato com menores infratores, devendo realizar, no entanto, a opção pelo recebimento dos valores relativos à penosidade ou à insalubridade.

Apresentados os posicionamentos dos Tribunais, é natural que, na sequência, seja contemplada a aplicação concreta do adicional de atividade penosa resultante de Negociações Coletivas.

1.2.2 Acordos e convenções coletivas que contemplam o adicional de penosidade

Os Acordos e as Convenções Coletivas são meios que proporcionam, efetivamente, o alcance do trabalhador sujeito a condições exacerbantes de labor à percepção do adicional de atividades penosas. É indispensável, assim, que seja feita breve conceituação e diferenciação destas duas fontes normativas do Direito do Trabalho, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente

categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

A diferença substancial, segundo Delgado (2010, p. 1284), é de que na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) os dois polos de negociação são compostos por entidades sindicais, sendo, de um lado, o sindicato dos empregados de certa categoria profissional e, do outro, o dos empregadores da correspondente categoria econômica, enquanto no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) os empregadores não são, necessariamente, representados pelo respectivo sindicato. Assim, as empresas podem firmar, de forma individual ou em grupo, acordos coletivos com o sindicato que representa os seus trabalhadores.

Efetivamente, no caso concreto, não é tão comum encontrar empresas que contemplem o adicional de penosidade em Convenção ou Acordo Coletivo. Dentro do possível, elencamos, a seguir, alguns deles.

O primeiro caso identificado foi no Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a ELETROBRAS e os respectivos sindicatos representativos dos trabalhadores¹, em sua vigésima oitava cláusula:

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADICIONAL DE PENOSIDADE - As Empresas signatárias deste Acordo concordam com a concessão do Adicional de Penosidade (turnos de revezamento), para todos os empregados que efetivamente estejam em regime ininterrupto de turnos de revezamento pelo percentual de 7,5% (sete e meio por cento) calculado sobre o salário-base, acrescido do Adicional por Tempo de Serviço (ATS). (BRASIL, 2013).

¹ Acordo Coletivo de Trabalho que entre si firmaram, de um lado, Centrais Elétricas Brasileiras S/A – ELETROBRAS, Companhia Hidro Elétrica do São Francisco S/A – Eletrobras CHESF, Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A – Eletrobras ELETRONORTE, ELETROSUL Centrais Elétricas S/A – Eletrobras ELETROSUL, Eletrobrás Termonuclear S/A – Eletrobras ELETRONUCLEAR, FURNAS Centrais Elétricas S/A – Eletrobras Furnas, Centro de Pesquisas de Energia Elétrica – Eletrobras CEPTEL, Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica – Eletrobras CGTEE, Companhia Energética do Piauí – Eletrobras Distribuição Piauí, Companhia de Eletricidade do Acre – Eletrobras Distribuição Acre, Companhia Energética de Alagoas – Eletrobras Distribuição Alagoas, Centrais Elétricas de Rondônia – Eletrobras Distribuição Rondônia, Amazonas Energia S/A – Eletrobras Amazonas Energia, Boa Vista Energia S/A – Eletrobras Distribuição Roraima doravante denominadas Empresas, e, de outro lado, os sindicatos representados pela Federação Nacional dos Urbanitários, pela Federação Nacional dos Engenheiros, pela Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros, pelo Sindicato das Secretárias e Secretários, pela Federação Nacional dos Técnicos Industriais e pela Federação Brasileira dos Administradores, bem como os Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias da Energia Elétrica de São Paulo, o Sindicato dos Eletricistas de FURNAS e DME e o Sindicato dos Eletricistas do Norte e Noroeste Fluminense, Sindicato dos Assalariados Ativos, Aposentados e Pensionistas nas Empresas Geradoras, ou Transmissoras, ou Distribuidoras, ou Afins, de Energia Elétrica no Estado do Rio Grande do Sul – SENERGISUL, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica nos Municípios de Parati e Angra dos Reis – STIEPAR, Sindicato dos Administradores no Estado do Rio de Janeiro – SINAERJ.

A versão mais atual do Acordo Coletivo da CEMIG não se deu graças à via negocial, tendo que perpassar pelo crivo judicial do TRT da 3ª Região, onde foi prolatada sentença normativa, cujo vigor estende-se até o mês de novembro de 2016². Manteve-se, mesmo assim, o adicional de penosidade conferido aos empregados que laborem em turno ininterrupto de revezamento, na cláusula nº 42, conforme segue:

Cláusula 42ª. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO
JORNADA DE 6 HORAS

[...]

Parágrafo quarto - Fica mantido o Adicional de Penosidade de 5,00% (cinco inteiros por cento) do salário base ajustado na Cláusula 4ª (quarta), do Acordo Coletivo de Trabalho firmado em 22 (vinte e dois) de dezembro de 1980, ficando assegurada a devida compensação na hipótese de vir a ser exigida, legalmente, parcela da mesma natureza.

a- O empregado que deixar de trabalhar no regime de turno ininterrupto de revezamento perderá o Adicional de Penosidade que recebia por trabalhar naquela condição.

[...]

A cláusula, tal como reproduzida, vem sendo renovada pelas partes ano a ano e a manutenção é agora também vindicada (f. 45 do TRT-0001753-50.2012.5.03.0000- DC). Assim, nada obstante os considerandos iniciais, mantenho a redação original, que retrata, historicamente, a vontade coletivizada.

Por fim, temos o adicional de penosidade expressamente previsto em Convenção Coletiva firmada pelo SINDUSCON e pelo STICPP³, mais especificamente na cláusula sétima, agraciando os trabalhadores que laborem em “balancinho”, na construção de torres ou na construção de elevadores de serviço:

² Suscitantes: Companhia Energética de Minas Gerais - CEMIG, CEMIG Geração e Transmissão S.A. e CEMIG Distribuição S.A., e, como Suscitados, Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores na Indústria Energética de Minas Gerais - SINDIELETRO, Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Minas Gerais, Sindicato dos Eletricistas do Sul de Minas - SINDSUL, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Juiz de Fora, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Santos Dumont, Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais - SENGE, Sindicato dos Administradores no Estado de Minas Gerais - SAEMG, Sindicato dos Economistas de Minas Gerais - SINDCON-MG, Sindicato dos Contabilistas de Belo Horizonte, Sindicato dos Técnicos Industriais de Minas Gerais - SINTEC, Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho do Estado de Minas Gerais - SINTEST, Sindicato dos Empregados Técnicos que Trabalham como Analistas de Sistemas, Programadores e Operadores na Área de Computação no Estado de Minas Gerais - SETTASPOC, Sindicato dos Psicólogos do Estado de Minas Gerais - PSIND-MG e Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado de Minas Gerais – SINDSEMG.

³ CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO ESTADO DO TOCANTINS / SINDUSCON-TO, CNPJ n. 25.063.306/0001-18, neste ato representado por seu Presidente, Sr. BARTOLOMÉ ALBA GARCIA, e; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE PALMAS - TO, - STICCP, CNPJ n. 26.751.875/0001-19, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. JOSÉ RAIMUNDO FERREIRA DE SOUSA; com abrangência territorial no município de Palmas/TO. Celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2014/2015.

CLÁUSULA SÉTIMA - PENOSIDADE, NOTURNO, PERICULOSIDADE E CUMULAÇÃO

Os trabalhadores da categoria terão direito aos seguintes adicionais:

I - Adicional de Penosidade: para todos os trabalhadores, inclusive serventes, quando: trabalharem em balancinho, trabalharem na construção de torres, trabalharem na construção de elevadores de serviço, equivalente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário.

[...]

PARÁGRAFO ÚNICO: Na execução do adicional de insalubridade, periculosidade e/ou penosidade computar-se-à um único adicional, devendo este ser o mais benéfico ao trabalhador.

[...]

Destarte, elencados alguns Acordos e Convenções Coletivas que, na esfera da negociação coletiva de trabalho, observa-se que diversas Empresas anteciparam-se ao legislador no que tange à aplicação em concreto da percepção de adicional por quem desempenhe atividades classificadas como penosas, embora, como já referido, casos assim não sejam tão usuais. Passa-se, então, em seguida, a analisar a legislação, que de forma muito limitada confere o adicional de penosidade a uns, enquanto reduz a jornada de trabalho de outros.

1.2.3 A legislação concernente às atividades penosas

Como já fora anteriormente mencionado, a previsão Constitucional do adicional de penosidade condiciona a sua aplicação concreta à regulamentação por meio de legislação inferior. Partindo desta premissa, serão abordados aspectos legais da penosidade, no que tange a quem possui, legalmente, o direito de gozar o respectivo adicional, bem como um reflexo alternativo, qual sendo a redução da jornada de trabalho.

A única exceção concernente à legislação que confira ao trabalhador o adicional de penosidade, no âmbito federal, manifesta-se nos artigos 61, 70 e 71 da Lei nº 8.112 de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais:

Art. 61. Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, serão deferidos aos servidores as seguintes retribuições, gratificações e adicionais:

[...]

IV - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas.

[...]

Art. 70. Na concessão dos adicionais de atividades penosas, de insalubridade e de periculosidade, serão observadas as situações estabelecidas em legislação específica.

Art. 71. O adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento.

Boskovic (2010) considera que “uma restrita circunstância fática” confere aos servidores em questão o referido adicional.

Ainda em sede de exceções, encontra-se no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90), mais precisamente, em seu artigo 67, inciso II, a proibição de que estes venham a exercer atividades consideradas penosas, perigosas ou insalubres. Não se verifica-, pois, a previsão de adicional, tratando-se proteção ao trabalho do menor (BOSKOVIC, 2010).

Da mesma fora, o Poder Legislativo dos estados de Santa Catarina e Minas Gerais se encarregaram de regular a matéria, por meio de decretos, embora o façam somente em relação aos respectivos servidores públicos estaduais.

O estado de Santa Catarina chega até mesmo a conceituar a atividade penosa, e estabelece percentuais para diferentes graus de intensidade, conforme a redação dos artigos 1º, 2º e 3º do Decreto nº 4.307/94:

Art. 1º - O servidor público estadual fará jus à gratificação por prestação de serviços em locais penosos, insalubres ou com risco de vida, de acordo com o disposto no art. 36, da Lei Complementar nº 081, de 10 de março de 1993 e nos artigos 10 e 15, da Lei Complementar nº 93, de 06 de agosto de 1993.

§ 1º - Para efeitos deste Decreto, entende-se:

I - por atividades consideradas penosas, o trabalho árduo, difícil, molesto, trabalhoso, incômodo, doloroso, rude e que exige a atenção constante e vigilância acima do comum;

[...]

Art. 2º - O valor da gratificação a que se refere o art. 1º será de até 60% (sessenta por cento), tendo por base de cálculo o valor de vencimento equivalente ao coeficiente da referência "A" do nível "9", do Grupo Operacional II - ONO II, constante da Tabela de Unidade de Vencimento, observados os percentuais abaixo enumerados:

I - 40% (quarenta por cento) para grau máximo;

II - 30% (trinta por cento) para grau médio;

III - 20% (vinte por cento) para grau mínimo.

§ 1º - Para os servidores lotados e com efetivo exercício na Colônia Santana, da Secretaria de Estado da Saúde, e no Hospital de Custódia e Tratamento Psiquiátrico, da Secretaria de Estado da Segurança Pública, ficam assegurados os seguintes percentuais:

- I - 60% (sessenta por cento) para grau máximo;
- II - 45% (quarenta e cinco por cento) para grau médio;
- III - 30% (trinta por cento) para grau mínimo.

§ 2º - É vedada a percepção cumulativa da gratificação instituída pelo "caput" do art. 1º, com a vantagem decorrente da incorporação da gratificação pela prestação de serviços em locais insalubres e com risco de vida, prevista no inciso VII, do art. 85, da Lei nº 6.745, de 28 de dezembro de 1985, resguardado o direito de opção.

§ 3º - O termo de opção deverá ser solicitado à Gerência de Pessoal do Órgão ao qual o servidor está subordinado.

§ 4º - A gratificação de que trata o "caput" do art. 1º será incorporada aos vencimentos do servidor para efeito de aposentadoria.

Art. 3º - O grau de Penosidade e Insalubridade do Hospital de Custódia e Tratamento Psiquiátrico da Secretaria de Estado da Segurança Pública é o constante no anexo I, e das Unidades Hospitalares da Secretaria de Estado da Saúde constam nos anexos II a VIII do presente Decreto.

Já o estado de Minas Gerais não chega a conceituar a atividade penosa, limitando-se a informar que o respectivo adicional obedecerá às disposições regulamentadas pelo Ministério Público e a vedar sua cumulação com outros adicionais. O faz, deste modo, pelo Decreto nº 39.032/97:

Art. 1º A concessão do adicional de insalubridade, de periculosidade e de atividade penosa aos servidores públicos da administração direta, das autarquias e das fundações públicas do Estado, obedece às normas estabelecidas por este Decreto.

Parágrafo único. O servidor sujeito a mais de uma das condições de trabalho previstas neste artigo optará pelo adicional correspondente a uma delas, vedada, sob qualquer hipótese, a acumulação.

Por fim, verifica-se a existência, até mesmo, de redução da jornada de trabalho, em razão do caráter penoso do exercício da atividade, que acomete categorias de trabalhadores, como a dos bancários:

As peculiaridades do exercício das atividades bancárias, propriamente ditas, colocam-nas, sem a menor dúvida, entre as profissões penosas extenuantes. A complexidade das operações, as responsabilidades no manuseio de grandes somas e até mesmo a posição de trabalho curvado sobre a mesa provocam, ao fim de curto tempo, o extenuamento do empregado bancário. Problemas de sistema nervoso e de dores decorrentes da compressão da coluna vertebral são costumeiramente levados à Previdência Social para a obtenção de tratamento e de licenças prolongadas. Daí, o Legislador haver reduzido a duração normal do trabalho para 6 horas diárias, ou 30 por semana, admitindo a prorrogação somente em caráter excepcional até 8 horas diárias e não excedendo 40 horas semanais [...] (SÜSSEKIND et al., 2000, v.2, p. 1034).

Percebe-se, facilmente, que são poucas as categorias profissionais contempladas com legislação própria que regulamente a penosidade inerente a suas atividades cotidianas, bem como o a percepção do respectivo adicional.

Apresentadas as situações concretas que englobem tal modalidade especial de labor, cuja extensão percorre a jurisprudência, as negociações coletivas e a legislação, trataremos acerca dos reflexos previdenciários que o seu exercício venha a ocasionar.

1.3 Os reflexos previdenciários da atividade penosa

Conceituando as atividades consideradas penosas, foi possível identificar os potenciais danos que possam vir a acometer a saúde de quem as desempenhe. Tendo em mente os seus efeitos imediatos, deve-se, da mesma forma, levar em consideração os reflexos futuros que o seu exercício venha causar aos trabalhadores, não sendo em outro ramo do direito senão o previdenciário, corporificando-se na modalidade especial de aposentadoria.

Inicialmente, cabe uma conceituação breve da aposentadoria especial que, segundo Salateo (2015, grifo nosso):

[...] é uma espécie de aposentadoria com o tempo reduzido e será devida ao segurado empregado, avulso e contribuinte individual (e este desde que seja filiado a cooperativa de produção ou de trabalho), vez cumprida a carência de 180 contribuições, sendo **que deverá ter trabalhado sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física**, durante 15, 20 ou 25 anos, conforme dispuser a lei.

Por uma perspectiva histórica, Cohn, citado por Costa e Birnfeld (2015) destaca que a modalidade especial de aposentadoria teve sua gênese derivando-se da ordinária por tempo de serviço, onde a previsão legal desta teve relação direta com a greve histórica de 1933, protagonizada pela categoria dos bancários. Em sua pauta de reivindicações, constava a aposentadoria ordinária com 30 anos de serviço ou 50 anos de idade, além de outras questões pontuais.

Em setembro de 1934, foi assinado pelo governo o decreto que criou o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Bancários (IAPB), contemplando, além deste benefício, a aposentadoria por idade. Segundo Costa e Birnfeld (2015), “o IAPB despontava como um dos

principais Institutos Previdenciários neste período, pois além de reivindicar e garantir estes benefícios fornecia a todos os seus associados serviços médicos.”

Mais tarde, em 1960, a Lei nº 3.807/60, conhecida como Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), dispôs sobre a aposentadoria especial:

Art 31. A aposentadoria especial será concedida ao segurado que, contando no mínimo 50 (cinquenta [*sic*]) anos de idade e 15 (quinze) anos de contribuições tenha trabalhado durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos pelo menos, conforme a atividade profissional, em serviços, que, para esse [*sic*] efeito, forem considerados penosos, insalubres ou perigosos, por Decreto do Poder Executivo.

Em seguida, em um dos últimos atos do então presidente João Goulart, o Decreto nº 53.831/64, regulamentou o art. supramencionado, determinando que a aposentadoria especial seria concedida ao segurado que exercesse ou tivesse exercido atividade profissional em serviços considerados insalubres, perigosos **ou penosos**. No entanto, tais atividades seriam somente as elencadas no quadro anexo que a lei estabelecia. Ainda, a concessão do benefício dependeria de comprovação pelo segurado, efetuando-se esta na forma legalmente prevista à época (NETO, 2015, grifo nosso).

A lista de legislação alteradora, cujos diplomas foram exaustivamente elencados por Silva, S. (2015), é bem extensa, então, serão destacados apenas alguns pontos, de certos decretos e leis.

O Decreto nº 60.501/67 deu nova redação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), mas manteve as disposições sobre a aposentadoria especial.

A Lei nº 5.440-A/68 alterou o art. 31 da Lei nº 3.807, suprimindo a exigência de idade para a concessão do benefício, sendo o marco histórico que permitiu aos segurados a aposentadoria antes de completar cinquenta anos.

O Decreto nº 63.230/68 revogou o de nº 53.831/64 e estabeleceu uma carência de 180 contribuições mensais mínimas, inovando, entretanto, ao mandar computar como atividade insalubre, penosa ou perigosa os períodos de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez decorrentes do exercício destas atividades.

A Lei nº 5.890/73 revogou o art. 31 da Lei nº 3.807, definindo que a aposentadoria especial seria concedida ao segurado que contribuísse por no mínimo cinco anos, trabalhando durante quinze, vinte ou vinte e cinco anos em condições especiais.

A Lei nº 6.643/79 determinou que deveriam ser computados, para efeito de tempo de serviço, os períodos em que os trabalhadores integrantes das categorias profissionais sujeitas aos agentes nocivos permanecessem licenciados do emprego ou atividade para exercerem cargo de administração ou de representação sindical. A função efetivamente exercida pelo trabalhador passou a ser irrelevante, uma vez que pertencesse a categoria profissional que fosse agraciada pela legislação.

A Lei nº 8213/91, cuja vigência até hoje remanesce, instituiu o Plano de Benefícios do RGPS. Determinou, em relação à aposentadoria especial, que fosse concedida ao segurado que tivesse trabalhado durante quinze, vinte, ou vinte e cinco anos, conforme a atividade profissional, sujeito a condições especiais que prejudicassem a saúde ou a integridade física, após cumprida a carência de 180 contribuições mensais. No entanto, estabeleceu que estas atividades seriam objeto de lei específica. Para os segurados que já estava inscritos na Previdência Social, foi adotada uma tabela de transitoriedade da carência, que passou de 60 para 180 contribuições.

A Lei nº 9.032/95 alterou a de nº 8.213/91, trazendo a necessidade de comprovação do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, em condições especiais prejudiciais à saúde ou integridade física, durante o período mínimo fixado em lei, bem como a de comprovação da exposição aos agentes nocivos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou integridade física, vedando expressamente a concessão por categoria profissional ou exercício de atividades penosas ou perigosas. Ainda, vedou que o segurado beneficiado com este tipo de aposentadoria continue ou retorne ao exercício de atividade ou operações que o sujeitaram à concessão do benefício.

A Lei nº 9.528/97 resultou da conversão da Medida Provisória nº 1.523/96. Alterou a disposição de que a relação das atividades profissionais seriam fixadas por lei, estabelecendo que a relação de agentes nocivos seria definida pelo Poder Executivo. A comprovação da efetiva exposição do trabalhador seria feita mediante formulário emitido pela própria

empresa, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

O Decreto nº 2.172/97 estabeleceu em seu anexo IV a relação dos agentes nocivos considerados para fins da concessão da aposentadoria especial.

A Lei nº 9.732/98 alterou a redação do art. 22 da Lei nº 8.212/91 e dos art.s 57 e 58 da de nº 8.213/91. Criou financiamento específico para os benefícios de aposentadoria especial, e estabeleceu o cancelamento do mesmo para o segurado que permanecer ou retornar ao exercício da mesma atividade que o gerou. A comprovação da exposição passou a dar-se pelo preenchimento do laudo técnico de condições do ambiente de trabalho (LTCAT), que deveria conter informações acerca do uso de tecnologia de proteção, ou seja, Equipamentos de Proteção Individual (EPI), que diminuíssem a intensidade do agente agressor.

A Emenda Constitucional nº 20/98, vedou a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do RGPS, ressalvados os casos das atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou integridade física, determinando que a definição fosse feita por lei complementar. Dispôs que, enquanto não houver edição desta, o art. 57 e 58 da Lei nº 8.213 devem permanecer em vigor.

O Decreto nº 3.048/99 foi o responsável por consolidar toda a matéria previdenciária em um único diploma legal. A aposentadoria especial foi contemplada pelo art. 64 e seguintes e a classificação dos agentes nocivos em seu Anexo IV. Conferiu ao médico perito do INSS competência para inspecionar o local de trabalho do segurado, com a finalidade de confirmar as informações contidas nos formulário e laudo técnico apresentados por quem requeira a aposentadoria especial.

E, por último o Decreto nº 4.729/03 determinou que a comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos seja feita mediante formulário denominado de perfil profissiográfico previdenciário (PPP), que nada mais é do que um documento com o histórico-laboral do trabalhador (SILVA, S., 2015).

Este foi o processo que, gradualmente, em uma alteração após a outra, consolidou a aposentadoria especial nos moldes em que hoje se encontra.

Para Castro e Lazzari, citados por Silva, S. (2015), a aposentadoria especial é uma espécie de aposentadoria por tempo de contribuição, com redução do tempo necessário à inativação, concedida em razão do exercício de atividades consideradas prejudiciais à saúde ou à integridade física. Ou seja, é um benefício de natureza previdenciária que se presta a reparar financeiramente o trabalhador sujeito a condições de trabalho inadequadas.

Ainda, segundo Castro e Lazzari (apud SILVA, S., 2015, grifo nosso), o conceito constante do Regulamento da Previdência Social é de que a aposentadoria especial, uma vez cumprida a carência exigida, será devida ao segurado **empregado, trabalhador avulso e contribuinte individual**, este somente quando cooperado filiado à cooperativa de trabalho ou de produção, que tenha trabalhado durante quinze, vinte ou vinte e cinco anos, conforme o caso, sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

Seguindo a mesma linha, a Lei 8.213 dispõe, em seu artigo 57:

Art. 57. A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei.

Dessa forma, no entendimento de Barroso (2015, grifo nosso):

a aposentadoria especial traduz-se em benefício previdenciário que tem por finalidade a proteção dos trabalhadores que laboram em atividades agressivas à saúde e à integridade física, reclamando, assim, a redução do tempo de serviço para obtenção do benefício, de forma que os riscos a que estão sujeitos não se tornem fatais à vida. Os doutrinadores concordam que **a aposentadoria especial é um instrumento de técnica protetiva do trabalhador, destinado a compensar o desgaste resultante da exposição aos agentes nocivos prejudiciais à saúde ou integridade física**. O ideal seria que houvesse uma real proteção do empregado, quando trabalhasse exposto a agentes nocivos tendo em vista que nenhum acréscimo salarial compensará o desgaste e os danos resultantes do tempo de trabalho insalubre, penoso ou perigoso, pois não existe bem maior a ser preservado que a vida.

No entanto, ao que parece, a tendência legislativa é de dificultar a concessão da aposentadoria especial. Um dos fatos que corroboram esta afirmativa é a revogação da possibilidade de algumas categorias profissionais terem presumida a situação de penosidade, periculosidade ou insalubridade no exercício de suas atividades.

Assim, no que se refere ao enquadramento do beneficiário pela exposição à agente nocivo, tem-se que o mesmo deve, por si, comprovar que o exercício da atividade prejudicial a sua saúde se deu ao longo de todo o período legalmente previsto (cujo mínimo é de quinze anos) de forma permanente, ou seja, não pode ter laborado ocasionalmente ou de maneira intermitente. Tal comprovação, conforme já fora exposto, se dá mediante o formulário do Perfil Profissiográfico Previdenciário, que é preenchido pela própria empresa ou preposto, baseando-se em laudo técnico de condições do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

O conceito de risco ambiental, Para Martinez (apud SILVA, S., 2015), pertence à área de prevenção, medicina, higiene e segurança do trabalho. Basicamente, são três os agentes determinantes (físicos químicos e biológicos).

Tais agentes nocivos são conceituados por Martinez, Citado por Silva, S. (2015), onde os químicos são elementos encontrados na forma de névoas, neblinas, poeiras, fumos, gases, vapores e, em alguns casos, em estados líquido, pastoso e gasoso, sendo a maior parte destes relacionados pela NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Os principais agentes físicos são os ruídos (em exposição habitual e permanente a níveis acima de 85 decibéis); vibração (perfuratrizes e martelotes pneumáticos); temperaturas anormais; pressão atmosférica (trabalhos em caixões ou câmaras hiperbáricas); fatores atmosféricos (chuvas e ventos); umidade; eletricidade; eletromagnetismo; radiação ionizante e outras manifestações da natureza, cujas atividades específicas e limites de tolerância são trazidos pelo Decreto nº 3.048/99.

Por último, os agentes biológicos, que são micro-organismos como bactérias, fungos, parasitas, helmintos, protozoários, vírus, bacilos e vermes. Consiste na exposição a estes e a suas toxinas (SILVA, S., 2015).

Mesmo levando em consideração esta tendência abolicionista de concessão da aposentadoria especial, Costa e Birnfeld (2015) questionam acerca da constitucionalidade destes atos, eis que o benefício da aposentadoria é um direito fundamental social, de cunho prestacional, o que implica em reconhecer que nenhuma Emenda Constitucional ou lei infraconstitucional poderá dispor no intuito de desconfigurá-lo enquanto tal.

Destarte, o presente capítulo se encerra, enfatizando-se a evolução da penosidade ao longo da história em nosso ordenamento jurídico sem, embora, ter sido especificamente regulamentada de maneira *erga omnes*.

O que ocorreu, conforme exposto, foi a aplicação restrita do respectivo adicional no caso concreto por meio de preceitos jurisprudenciais, negociações coletivas e algumas leis, tanto federais como estaduais. Também, foram expostos os reflexos previdenciários, demonstrando que, outrora, houve previsão expressa em lei de que o trabalhador que laborasse em condições especiais, mais especificamente, em ambientes insalubres, perigosos ou penosos, teria o direito à concessão de aposentadoria especial, com tempo reduzido de serviço. No entanto, a atualidade depara-se com questões abolicionistas acerca da matéria de modo que, gradativamente, vão sendo impostos obstáculos ao trabalhador que deveria ser compensado pelo desgaste sofrido em ambientes considerados nocivos à sua saúde.

2 O TRABALHO BANCÁRIO: APROXIMAÇÃO COM A PENOSIDADE

Partindo dos conceitos apresentados acerca do que venha a ser considerado um trabalho penoso, bem como verificado que - embora o tema não esteja devidamente regulamentado -, existe aplicação concreta de seu respectivo adicional, faz-se necessária uma análise acerca da incidência deste tipo de condição especial de trabalho no labor de categorias específicas.

Dentre a vasta gama de categorias profissionais que integram o mercado trabalho em nosso país, a bancária foi eleita para ser objeto do presente estudo, eis que o exercício cotidiano da atividade, em um meio ambiente de trabalho que entrega ao público uma parcela ínfima da realidade vivenciada pelos empregados.

Além de integrarem uma das maiores categorias de trabalhadores brasileiras, o labor desempenhado pelos bancários aproxima-se muito com os conceitos de trabalho penoso já apresentados. Uma força de expressão perfeitamente aplicável: “as aparências enganam”.

Por trás do funcionário extremamente bem apresentável socialmente (ou, como dizem, “bem arrumado”), esconde-se um mundo que em muitas ocasiões estabelece condições ditatoriais, com uma das facetas mais vorazes do capitalismo estabelecendo as condições do labor. O labor bancário revela-se uma atividade extremamente desgastante ao seu executor, seja pela cobrança incisiva acerca das metas, pelo assédio moral, pelas ameaças de demissões, pelos assaltos à agências e postos de atendimento ou, ainda, pelas doenças e síndromes ocupacionais que são naturalmente desenvolvidas neste ambiente.

2.1 O meio ambiente como um todo e o meio ambiente do trabalho

Para que seja analisada a atividade bancária como tendo ou não a natureza penosa, primeiramente, faz-se necessário um estudo do *loco* no qual os trabalhadores da categoria desempenham sua profissão. Deste modo, a seguir, serão tecidas explanações, no sentido de conceituar e classificar o “Meio Ambiente” e o “Meio Ambiente do Trabalho”, possibilitando, neste prisma, a posterior inserção dos sujeitos-foco do presente trabalho.

2.1.1 O meio ambiente como um todo

A doutrina enquadra o meio ambiente como um direito fundamental de terceira geração, ou seja, os direitos de solidariedade, fraternidade, paz no mundo, desenvolvimento econômico dos países, preservação do meio ambiente, do patrimônio comum da humanidade e da comunicação, sendo todos estes indispensáveis ao ser humano, sendo dotados da devida proteção Estatal, bem como da sociedade como um todo (SILVA, G., 2015).

O primeiro conceito de meio ambiente surgiu com o advento da Lei nº 6.938/91, que acabou por conceituar uma grande gama de elementos que guardam relação direta com o meio ambiente em si, além de ter instituído a Política Nacional do Meio Ambiente. Em seu artigo 3º, inciso I, define o meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.” Interessante frisar que a Constituição Federal de 1988 não definiu o que é meio ambiente, embora tenha sido a primeira que efetivamente dispôs um capítulo exclusivo ao tema, qual sendo o de nº VI, inserido no Título VIII – Da Ordem Social (SILVA, G., 2015).

Ainda neste sentido, segundo Silva, G. (2015):

Tal definição é bem ampla, uma vez que o legislador optou por um conceito jurídico aberto, criando um espaço positivo de incidência da norma legal, o qual está em harmonia com a Constituição Federal, a qual em seu artigo 225, tutela os aspectos do meio ambiente compreendido como natural, artificial, cultural e do trabalho, definindo, ainda, o direito de todos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, sendo um bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida.

Mantendo a mesma linha de raciocínio, Silva, G. (2015), ressalta que a Constituição Federal de 1988 adotou dois objetos a tutelar em relação à questão ambiental, quais sendo a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos (imediato), e a segurança e o bem estar do cidadão, expresso nos conceitos de vida em todas as suas formas e em qualidade de vida, nos termos do artigo 3º, inciso I, da Lei nº6.938/91, bem como o artigo 225, caput, da CF.

Tendo sido apresentadas, mesmo que breve e superficialmente, definições acerca das previsões e disposições legais atinentes ao meio ambiente, faz-se necessário aprofundar o presente estudo pelo prisma do meio ambiente do trabalho, conforme tratar-se-á a seguir.

2.1.2 O meio ambiente do trabalho

Em relação ao **meio ambiente de trabalho**, a Constituição Federal trouxe consigo, em seu art. 200, nos incisos II e VIII, a inovadora definição de que o mesmo **é parte integrante do meio ambiente como um todo**. Seguindo em frente, o art. 225 garante a todos o direito do meio ambiente ecologicamente equilibrado, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de preservá-lo e defendê-lo (COSTA; BIRNFELD, 2015, grifo nosso).

Assim dispõe o artigo 200 da Constituição Federal, em seus incisos:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Diante disto, pode-se afirmar que “Estes dispositivos, conjugados com outros de natureza trabalhista e de proteção ao trabalhador, determinam o sistema jurídico de tutela do meio ambiente do trabalho.” (GARCIA, 2011, p. 19).

Ainda, sob o enfoque constitucional, vislumbra-se não somente a preocupação com a segurança e saúde do trabalhador, mas também com a integração do ser humano, dignificado, e a atividade que o mesmo desempenha, cujos anseios, capacidades e desejo por qualidade de vida devem ser postos em um patamar de proteção Estatal (JARDIM, 2015).

Nas palavras de Jardim (2015), o meio ambiente do trabalho

é conceituado diversamente do Direito Ambiental no que tange as divisões didáticas. Está interligado cotidianamente ao ser humano trabalhador de forma imediata e direta, em sua atividade laboral quando executada em benefício de outrem, por isso, trata-se de um conceito amplo.

Para o renomado doutrinador, José Afonso da Silva (apud SILVA, G., 2015), o meio ambiente do trabalho “corresponde ao complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e

de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam.”

Mantendo a linha conceitual, conforme afirma Celso Antonio Pacheco Filho (apud JARDIM, 2015), Meio Ambiente do Trabalho é

o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.)

De maneira análoga, Amauri Mascaro do Nascimento (apud SILVA, G., 2015), entende que

o meio ambiente de trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho; as edificações, do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.

Raimundo Simão de Melo (apud COSTA; BIRNFELD, 2015), aponta que a definição geral do meio ambiente engloba a todos cidadãos, enquanto a do meio ambiente do trabalho somente aqueles que desempenham alguma atividade, mesmo que não remunerada, eis que a todos é concebida a proteção constitucional de um meio ambiente de trabalho seguro e adequado, fundamental para ter uma qualidade de vida saudável. Logo, é fundamental que tenhamos um meio ambiente do trabalho sadio, edificante, respeitoso e salubre, onde a inobservância destas condições conduz a um desrespeito perante a sociedade.

Assim sendo, o meio ambiente do trabalho pode ser compreendido como o *loco* onde o trabalhador desempenha suas atividades laborais, mesmo que não sejam remunerados para tanto. O equilíbrio deste meio, no entanto, encontra-se atrelado a diversos fatores físicos, químicos, biológicos e, até mesmo, psicológicos, de forma que, se qualquer destes comprometer a incolumidade físico-psíquica do trabalhador – independentemente de gênero,

idade ou regime de trabalho -, este ambiente será considerado perigoso, insalubre ou, até mesmo, penoso.

Superando-se os conceitos relativos ao meio ambiente do trabalho, como local do exercício da atividade laboral, passa-se a uma análise no que tange ao sujeito que a desempenha, notadamente quanto ao seu direito a fazê-lo em um ambiente salubre e saudável.

2.1.3 O direito do trabalhador a um meio ambiente do trabalho saudável

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o trabalho humano foi elevado a um alto nível de proteção. Sob a sua égide, houve a priorização do homem em detrimento dos meios de produção, ou seja, definiu-se que não foi o homem que nasceu para o trabalho, mas sim o revés, tendo sido este criado para a satisfação humana, e não para o seu martírio.

Sendo assim, é mister que o ambiente em que o exercício de sua atividade laboral se desempenhe seja incapaz de maculá-lo. Em outras palavras, as condições de trabalho devem ser as melhores possíveis, haja visto que

influenciam na qualidade de vida do trabalhador e está diretamente relacionada (*sic*) à sua saúde, pois é no ambiente laboral que passa a maioria do tempo de sua existência e, por causa disso, é necessário dispor de um sistema constitucional que garanta direitos a essa parcela da sociedade. (JARDIM, 2015).

O rol de direitos trabalhistas elencados pela nossa Constituição é extenso. No entanto, no que diz respeito ao meio ambiente laboral, os dois incisos mais característicos são os seguintes:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

É de fácil constatação o fato de que, no atual arcabouço normativo, se prima pela saúde do trabalhador. No entanto, nos casos em que a própria natureza da atividade faz com

que ela seja danosa ao sujeito, temos a monetarização do risco pelos adicionais acima expostos.

Ferreira, citado por Costa; Birnfeld (2015), assinala em sua obra que a

Organização Internacional do Trabalho - OIT, também apontou a importância da saúde e segurança dos trabalhadores quando, na Convenção 155 de 1981, focaliza em seu artigo terceiro como meio ambiente do trabalho "todos os locais onde os trabalhadores devem permanecer ou para onde têm que se dirigir em razão do seu trabalho, e que se acham sob o controle direto ou indireto do empregador."

Ademais, tem-se que a tutela ambiental, sob a égide de nossa Constituição Federal, é dotada de caráter fundamental, sendo mais do que um simples direito do trabalhador (e da sociedade), ou seja, as normas pertinentes são de direito fundamental. Tal caracterização se dá mediante a interpretação dos artigos 1º, inciso III, 225, caput e 170, caput, inciso VI, todos integrantes de nosso diploma legal máximo. A doutrina pátria, assim, considera como um dos componentes indispensáveis do Estado Democrático de Direito, funcionando como um dos pilares da República. Desta forma, a proteção ambiental situa-se no vértice de nosso ordenamento jurídico e, sendo de direito fundamental, é dotada de aplicabilidade imediata. (JARDIM, 2015).

Sinteticamente, a dicção dos referidos artigos diz respeito à dignidade da pessoa humana como sendo um princípio basilar de nosso ordenamento; bem como a imposição à ordem econômica (fundada na valorização do trabalho humano, tendo por fim assegurar a todos a existência digna) do ônus de promover a proteção ambiental; bem como o direito que todos possuem a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, impondo-se, também, ao Poder Público e à coletividade o dever de preservá-lo e defendê-lo.

Apesar de o enfoque ao meio ambiente do trabalho estar direcionado à seara do direito trabalhista, é necessário ressaltar que, segundo Silva, G. (2015), ele

está enquadrado na seara comum do Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental, sendo distintos os bens tutelados juridicamente por ambos, enquanto o aquele ocupa-se com as relações jurídicas existentes entre empregado e empregador, nos limites da relação contratual, e este busca a proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce sua atividade laborativa.

Os valores que permeiam o princípio da dignidade humana são os responsáveis pela associação do direito ao meio ambiente e ao meio ambiente do trabalho, conferindo ao trabalhador o efetivo status de pessoa, não mais sendo considerado uma ferramenta da produção. Logo, como pessoa, deve receber o devido respeito, tendo o seu trabalho a finalidade de proporcionar-lhe o pleno desenvolvimento de sua identidade e construção de seu bem-estar (JARDIM, 2015).

Diante do exposto, considerando que o homem contemporâneo não busca tão somente a saúde em seu sentido estrito, mas também uma qualidade de vida digna, e que a atividade laboral que exerce ocupa uma fatia muito grande da mesma, é perfeitamente plausível que se fale em “qualidade de vida no trabalho”. Em outras palavras, um meio ambiente laboral com as mais variadas condições que favoreçam a realização do trabalhador como pessoa humana, enaltecendo, com o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho.

Na próxima seção, será apresentado o meio ambiente do trabalho bancário, que em virtude da natureza penosa da atividade, encontra-se em posição muito distante da idealizada como sendo a que valore e enalteça o *status* de pessoa humana, de modo que a dignidade dos trabalhadores é constantemente posta à prova.

2.2 O meio ambiente do trabalho do bancário e o caráter penoso da atividade

Como já exposto no primeiro capítulo, a penosidade e o seu respectivo adicional, ao contrário da insalubridade e da periculosidade, não foram, ainda, devidamente regulamentados. É neste sentido, que a doutrina e a jurisprudência vêm tentando “cobrir este furo” em nosso ordenamento. Os mais variados conceitos sobre o tema foram apresentados, bem como casos concretos de profissionais contemplados pelo adicional de penosidade em seus respectivos Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho.

Para todo efeito, podemos considerar que é penoso o trabalho que gere intenso desgaste para a pessoa humana, seja pela sua própria natureza ou pelas condições em que é exercido, exigindo do trabalhador o emprego de um esforço atípico, que excede a normalidade, e acabe provocando um agudo desgaste ao organismo.

Na seção anterior deste segundo capítulo, apresentou-se o conceito de meio ambiente e de meio ambiente do trabalho, sendo que este integra aquele. Da mesma forma, destacou-se a importância do princípio da dignidade da pessoa humana em relação ao meio ambiente de trabalho, onde deverão ser atendidas as condições para que o trabalhador tenha qualidade de vida no trabalho, bem como reste imaculada sua dignidade.

É sob este panorama que aprofundar-se-á o presente estudo, expondo a realidade do meio ambiente de trabalho bancário, aquilo que acontece “quando as cortinas se fecham” ao público. Para tanto, serão apresentados algumas modalidades de violência às quais os trabalhadores da categoria são cotidianamente submetidos, bem como doenças ocupacionais desenvolvidas pelos mesmos.

2.2.1 A violência institucionalizada no trabalho bancário e o caráter de trivialidade conferido à saúde dos trabalhadores pelas instituições financeiras

“Assim eu não aguento”. Esta, segundo Machado (2011), é uma expressão muito comum entre os trabalhadores bancários, tendo em vista que os integrantes desta categoria trabalham, cada dia mais, sob intensa pressão e em um mundo cuja competitividade beira ao “canibalismo profissional”, onde os próprios colegas de empresa usam uns aos outros como “trampolim” para ascender. Em tal situação, é necessário que seja lançado

um grito de alerta (e socorro), que traduza o sofrimento das pessoas que estão atomizadas, sem autonomia para agir e sem interlocutores efetivos. É necessário e normal que indivíduos ou grupos reajam à pressão autoritária. Tudo vai depender da possibilidade de resistência. Na medida em que recursos pessoais ou grupais falharem, ocorrerá um processo de adoecimento, de despersonalização e de sofrimento. (MACHADO, 2011, p.14).

O percentual da remuneração dos bancários correspondente à rubricas variáveis está cada vez mais elevado. Além disso tal tipo de remuneração é estritamente condicionada à produtividade, sendo comuns os casos em que agências inteiras são privadas de uma remuneração semestral específica pelo não atingimento da meta na Superintendência Regional. Soma-se a isto, ainda, o temor gerado pelas constantes ameaças de demissão, recurso utilizado como ferramenta gerencial de coação psicológica (MACHADO, 2011, p. 14).

Dejours, citado por Machado (2011), destacou que, dentro destas perspectivas,

As pessoas se sentem como um objeto, cuja utilidade é avaliada constantemente. Quando não consegue ser “o elegível” ou estar à altura, o indivíduo é descartado, como equipamento obsoleto, substituído por trabalhadores mais jovens e “capazes”

No meio ambiente de trabalho bancário, a violência praticada contra os empregados pela instituição como um todo, na maioria das vezes, é “invisível”, não sendo necessariamente explícita. Neste sentido:

O que se observa na prática social é que a própria violência se encontra institucionalizada nas sociedades organizadas, nas práticas cotidianas das relações de trabalho e nas concepções mesmo das teorias gerenciais. [...] Ao mesmo tempo, os avanços nas tecnologias físicas e de gestão tem provocado uma crescente desigualdade econômica, uma exclusão social e uma submissão política e psicológica dos sujeitos ao processo dominante de estruturação do sistema de capital. (FARIA; MENEGHETTI, 2011, p.45).

Todo tipo de violência possui duas dimensões básicas, quais sendo a explícita (direta, objetiva) e a implícita (oculta, indireta, subjetiva). A violência social se manifesta por meio de cinco formas, sendo elas a estrutural, a institucional, a econômica e a pedagógica e a discursiva. Em termos de violência do trabalho, ela se manifesta de três maneiras: Econômica (formas de retribuição pelo emprego da força de trabalho prestada); Política (dominação da organização e seus representantes sobre a organização e o processo de trabalho); Psicossocial (plano subjetivo, podendo ser expressada pelos mais diversos e sutis mecanismos). (FARIA; MENEGHETTI, 2011).

Em relação às formas de violência econômica, existem a remuneração (onde há planos de carreira subvalorizados por um lado, e a previsão de um adicional pelo “atingimento de metas inatingíveis” por outro, além da competição por prêmios conferidos aos “melhores vendedores”), a jornada (prolongada ou instituída em razão da produtividade e do atingimento das metas) e o produto (incremento da comercialização e da atividade de vendas, sobrecarga dos funcionários por redução do quadro). (FARIA; MENEGHETTI, 2011).

No que tange à violência política, a mesma divide-se em quatro formas, sendo elas a formal (invisibilidade do trabalho e das relações interpessoais), disciplinar (utilização

desenfreada do sistema de punições e recompensas), ideológica (discursos motivacionais, lavagem cerebral relativas ao compromisso com a organização, metas e instituição subliminar de competitividade entre os trabalhadores) e por alienação (rebaixamento da complexidade das tarefas, desvalorização do “eu” e dos resultados materiais). (FARIA; MENEGHETTI, 2011).

Por fim, a violência psicossociológica, que se divide em várias formas, a exemplo da física (divisão do trabalho, controle do horário, intervalos, folgas e cobrança por atitudes e comportamentos padronizados), a normativa (normas e procedimentos coercitivos, imposição dos métodos da organização em detrimento dos valores pessoais, a exemplo dos produtos empurrados contra a vontade do cliente, condutas antiéticas que são instigadas e cobradas pelos gestores), a finalística (a pressão extrema pelo cumprimento das metas, definidas de forma a serem inatingíveis), a simbólica (definição de modelos de ação, desenvolvimentos de “símbolos de prestígio”, criação de fantasias como o “vestir a camisa de nossa empresa”, projeção inconsciente do ego), etc. (FARIA; MENEGHETTI, 2011).

Estes tipos de violência encontram-se “diluídos” no meio ambiente bancário. Eles estão institucionalizados de tal modo que muitas vezes a tarefa de identifica-los no caso concreto é árdua, uma vez que os gestores das instituições se valem de um método sofisticado, onde as palavras proferidas são eufemismos para situações de violência contra os trabalhadores. Tal método denomina-se “dissimulação discursiva”. (FARIA; MENEGHETTI, 2011).

Os referidos discursos são velados, onde a intenção real do locutor, bem como a violência nela contida, é ocultada pelo método aparentemente brando de valer-se das palavras. Os principais discursos dissimulados, com sua correspondente faceta real, são: atingir metas (pressionar por resultados), definir metas (como intangíveis), dedicação ao trabalho (excesso de trabalho), comprometimento com a instituição (longas jornadas de trabalho), relações interpessoais conflituosas (assédio moral), valorização do “bom empregado” (discriminação e preconceito), motivação para o desempenho (ameaça indireta de demissão), desajuste social e funcional do trabalhador (transtorno psicológico), equipe totalmente comprometida (descumprimento de normas de saúde e de segurança), sucesso na carreira (predação nas relações interpessoais), legislação ultrapassada (desrespeito à legislação trabalhista),

competitividade (exploração no trabalho), entre várias outras. (FARIA; MENEGHETTI, 2011).

Além das dissimulações discursivas, segundo destaca Tragtenberg (apud MACHADO, 2011, p.18), deve-se ter em mente que o objetivo maior da Teoria da Administração é Construir formas de adaptar e controlar o homem. Sua preocupação com o nível do conhecimento permanece instrumental, assim como o conhecimento do humano e limitado àquelas partes passíveis de controle.

O funcionário afastado por questões de saúde (muitas vezes desencadeadas justamente pelo modelo de gestão adotado, hodiernamente, pelos bancos) é tratado como criminoso, sendo estigmatizado. São inúmeros os relatos de trabalhadores que, afastados por motivos de doença, se sentem extremamente desconfortáveis ao retornar para o ambiente de trabalho. Há casos em que as instituições financeira cobram os resultados das perícias de seus funcionários, ameaçando-os com demissão por abandono de emprego, como é o caso da bancária Ana, 43 anos de idade, que teve suas duas primeiras perícias negadas pelo fato de o banco que a empregava negar-se a carimbar o requerimento de benefício informando o último dia de trabalho (MACHADO, 2011).

Os médicos das empresas tentam descaracterizar ou minimizar o problema, fugindo ao modelo de relação médico-paciente e adotando uma postura essencialmente mercantil. No caso de uma instituição financeira em particular, que de forma sistemática descumpra as normas de saúde, é possível encontrar as mais variadas formas de desrespeito, seja contra a ética médica ou contra os direitos humanos. Alguns exemplos são os tipos de informações contidas nas Comunicações de Acidentes de Trabalho (CATs) de bancários com diagnósticos e pareceres de médicos assistentes:

Campo 63: “CAT emitida por decisão judicial, sem avaliação de nexos com o trabalho.”

Campo 60: “Não constatada pelo médico examinador incapacidade para o trabalho!”

Campo 43: “Bancário em função sem risco à saúde”. “agente causador: desconhecido.” (MACHADO, 2011, p. 15).

Sennet (apud MACHADO, 2011, p. 19) já expunha algumas indagações que demonstram como é contraditório o “ser” e o “dever (ou impor) ser”, destacando paradoxos comumente observados no ramo financeiro:

Como decidimos o que tem valor duradouro em nós numa sociedade impaciente que se concentra no momento imediato? Como se pode buscar metas de longo prazo numa economia de curto prazo? Como se pode manter lealdade e compromissos mútuos em instituições que vivem se desfazendo ou sendo continuamente reprojatadas? Estas são as questões sobre o caráter impostas pelo novo capitalismo flexível.

Ainda, segundo Machado (2011), há uma nova epidemia rondando a classe dos trabalhadores bancários, que vai além da LER/DORT. O novo flagelo consiste em uma gama de doenças mentais, fruto da forma agressiva de organização do trabalho, das rotinas desgastantes, da disponibilização do corpo e da alma do trabalhador para que os resultados dos bancos se assegurem, além, é claro, da violência urbana e os constantes assaltos à agências, sendo diária a procura ao SindBancarios por membros da categoria, graças às situações deploráveis de saúde que lhes restaram após a sucção de sua vitalidade pelos patrões.

Há um consenso em condenar a violência, presente em nosso cotidiano, em suas expressões homicidas, nas ocorrências de trânsito, em assaltos, etc. No entanto, as suas causas normalmente são ignoradas. No caso dos acidentes, sofrimento e morte no trabalho, a situação piora: além da indiferença com a dor alheia, consideram-se normais as consequências da gestão autoritária do capital, a protagonista e “funcionária do mês” na produção da violência. (MACHADO, 2011).

Conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os acidentes e doenças de trabalho matam, por ano, cerca de 2 milhões de trabalhadores no mundo, sendo 1,6 milhão destes óbitos decorrentes das enfermidades, e 360 mil dos acidentes. O número de mortes excede as causadas por epidemias, a exemplo da Aids. Na França, as mortes decorrentes de acidentes de trabalho superam os homicídios em oito vezes. No Canadá, segundo uma pesquisa de um grupo multidisciplinar, sua chance de sofrer um acidente de trabalho é vinte e oito vezes maior do que experimentar condição análoga em um assalto. Mesmo assim, os países ocidentais mascaram as ocorrências laborais, dando palco midiático aos homicídios e tratando com indiferença os trabalhadores (MACHADO, 2011).

No entanto, a violência no setor bancário não se limita tão somente a este aspecto institucional. Na próxima subseção será exposta, também, sua faceta externa, ou seja, a proveniente de assaltos à agências, bem como as consequências que tais fatos causam à integridade dos trabalhadores.

2.2.2 Violência externa: a onda de assaltos a bancos e suas repercussões físicas e psicológicas na saúde dos bancários

O trabalho bancário tem sido apontado como um dos mais estressantes e competitivos. Os trabalhadores são obrigados a vivenciar diversas situações, que contribuem para que o serviço se torne maçante, a exemplo da pressão intensa para que sejam vendidos produtos e atingidas as metas abusivas, bem como o assédio moral que é basicamente um colega de trabalho, além, é claro, dos inúmeros assaltos e ações criminosas que costumam ser direcionadas aos bancos, por serem basicamente um “estoque” de dinheiro em espécie.

No caso dos assaltos, especificamente, além dos danos físicos que potencialmente podem ser causados, a probabilidade de os trabalhadores virem a apresentar Transtornos de Estresse Pós-Traumático (TEPT) é muito alta, tendo em vista que a ocorrência de situações traumáticas no meio ambiente de trabalho são naturalmente aptas a proporcionar prejuízos e sofrimento intensos às pessoas que o vivenciem (SCHAEFER et al, 2011).

Além de tudo, a ocorrência de uma situação destas, segundo a exegese do artigo 19 da Lei nº 8.213, pode ser classificada como acidente de trabalho, haja vista que, cristalina, está presente a situação de “perturbação funcional” que cause a redução da capacidade laborativa. É crescente o número de trabalhadores vitimados por TEPT após a vivência das situações traumáticas proporcionadas por um evento da monta de um assalto à mão armada (SCHAEFER et al, 2011).

A definição do TEPT, segundo a American Psychiatric Association (apud SCHAEFER et al, 2011, p. 36), seria

Um conjunto de sintomas de ansiedade desenvolvidos pelo indivíduo após a exposição a um estressor traumático. A partir disso, o indivíduo apresenta

uma resposta sintomática envolvendo revivência contínua do evento traumático, evitação e entorpecimento e excitabilidade aumentada, sendo que a duração desses sintomas é superior a um mês e causa sofrimento clinicamente significativo ou prejuízo em áreas importantes da vida do indivíduo. Entre os sintomas de revivência, incluem-se: pensamentos intrusivos que invadem a consciência sem o consentimento do indivíduo, sonhos aflitivos e recorrentes relacionados à experiência traumática vivenciada, sensação de que o evento está ocorrendo novamente, sofrimento psicológico intenso e/ou reatividade fisiológica quando exposto a estímulos que lembrem algum aspecto do trauma. O grupo sintomático que envolve esquiva e entorpecimento contém respostas como tentativas de evitar pensamentos, atitudes, sentimentos, locais e/ou pessoas relacionadas ao trauma, incapacidade de lembrar de algum aspecto importante do evento traumático, perda de interesse por atividades anteriormente prazerosas, sensação de distanciamento das outras pessoas e/ou de um futuro abreviado. Por último, entre a os sintomas [sic] incluídos no critério de excitabilidade aumentada, é comum a presença de: irritabilidade, dificuldades de concentração, hipervigilância (estar em alerta constante), reação de sobressalto exagerada (ou seja, com um mínimo de estímulo, o indivíduo manifesta um conjunto de reações intensa que não seria condizentes com aquele estímulo) e dificuldades em conciliar ou manter o sono.

Já no que tange aos impactos na saúde e bem estar dos indivíduos, observa-se mudanças de humor, fácil mudança para um estado de irritabilidade e agressividade, alterações no sono, uso de substâncias psicoativas, como medicamentos, repercussão negativa nos relacionamentos interpessoais, e até mesmo risco real de suicídio. No ponto de vista ocupacional, em um TEPT decorrente de acidente de trabalho, há alto grau de probabilidade de que a insatisfação com a atividade aumente, desencadeando repetidas faltas ao trabalho, bem como pedidos de demissões, além é claro, dos merecidos e justificados pedidos de licença para tratamento de saúde (SCHAEFER et al, 2011).

Os bancários, policiais e bombeiros são as categorias cujos índices de TEPT são os mais elevados. Notadamente, em relação dos primeiros, que convivem diariamente com a possibilidade de serem vitimados com assaltos, foi realizada uma pesquisa com o objetivo de investigar a manifestação de reações pós-traumáticas em bancários vítimas de ataques a bancos. Tal estudo originou-se de um convênio firmado entre a Faculdade de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) e o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região (SindBancários), originando os dados a seguir (SCHAEFER et al, 2011).

A amostra final da pesquisa constituiu-se em 21 bancários que vivenciaram algum ataque a banco ao longo da vida profissional. A idade dos participantes variou entre 27 e 56

anos ($M = 45,19$; $DP = 9,47$), dos quais 8 eram mulheres (38,1%) e 13, homens (61,9%). Do total, 66,7% eram trabalhadores de bancos públicos. Em relação ao grau de instrução, 2 completaram o Ensino Médio (9,5%), 11 com Ensino Superior Incompleto (52,4%), 5 com Ensino Superior Completo (23,8%) e 3 com Pós Graduação (14,3%). No momento de realização da pesquisa, 66,7% dos entrevistados estavam trabalhando, 19% estavam em licença para tratamento de saúde e 14,3% estavam aposentados (SCHAEFER et al, 2011).

Identificou-se que a maioria absoluta (90,5%) vivenciou mais do que uma situação traumática ao longo da vida. A média de ataques a banco vivenciados foi de 4,05, tendo um dos entrevistados atingido a marca de 16. Mais da metade dos bancários avaliou o grau de sofrimento experimentado no evento mais traumático como insuportável ou grave, sendo este dado correlacionado com a intensidade dos sintomas pós-traumáticos (SCHAEFER et al, 2011).

Em relação a avaliação feita sobre a saúde física após o fato, 38,1% a consideraram boa, 33,3%, média e 28,3% ruim. Ainda, 76,2% revelaram mudanças de humor após os eventos, 47,6% consumiram álcool e 26,3% aumentaram o consumo. Hospitalizaram-se após os ataques 33,3% dos participantes, sendo, desta fatia, 23,8% por condição médica geral, 4,8% por condição emocional e 4,8% por uso de drogas ou álcool (SCHAEFER et al, 2011).

Quanto aos sintomas de ansiedade e depressão, 38,1% dos participantes apresentaram intensidade de moderada a grave, 42,9% tiveram sintomas compatíveis com o diagnóstico de TEPT, 81% revelaram diagnósticos psiquiátricos, prevalecendo, aí, a depressão, em 57,1% dos participantes, e 28,6% apresentaram risco de suicídio ao longo da vida. Em relação ao uso de medicamentos, 61,9% informaram fazer uso de algum, onde 38,9% destes eram antidepressivos, 27,8% anticonvulsivantes e 16,7% ansiolíticos. Por fim, ressalta-se que os participantes que apresentaram uma sintomatologia pós traumática mais intensa também empregavam menos estratégia de suporte social (SCHAEFER et al, 2011).

Os resultados desta pesquisa evidenciam os bancários como integrantes de um grupo de desenvolvimento de quadros pós-traumáticos, de maneira potencial, seja pela ocorrência efetiva de situações assim consideradas durante sua jornada de trabalho, seja pela iminência de que as mesmas ocorram, ou, ainda, pelo seu alto grau de probabilidade.

Na prática, os bancos tendem a forçar a reabertura da agência com o comparecimento de todos os empregados presentes no ato já no dia seguinte (isso, quando não o fazem no mesmo dia). Retornar ao local da ocorrência do fato, em um estado psíquico totalmente inadequado para tanto, além de impossibilitar que a atividade seja exercida de forma adequada, agrava a situação do trabalhador, que angustiosamente fica na expectativa temerosa de que ocorra um novo evento análogo.

A soma destas facetas da violência acabam desencadeando graves reflexos na integridade física e psíquica dos trabalhadores bancários, afetando de forma direta a sua saúde. A gama de doenças ocupacionais que se desenvolvem neste ambiente é vasta, conforme exposto a seguir.

2.2.3 Principais doenças ocupacionais atreladas à atividade bancária

As doenças que acometem as categorias de trabalhadores têm relação direta com as condições de trabalho às quais os mesmos são submetidos, como também é o caso da categoria dos trabalhadores bancários.

Na primeira metade do século 20, os bancários eram acometidos por tuberculose e por transtornos psíquicos denominados na época “psiconeurose bancária”, que fundamentou a redução da jornada do bancário para seis horas diárias. Na década de 80, em decorrência sobretudo da automação do sistema, da fragmentação de tarefas, da sobrecarga de trabalho e das jornadas prolongadas, começaram a se disseminar entre os trabalhadores bancários, entre outros, os quadros clínicos de dor do sistema musculoesquelético. (MAENO, 2011, p.92).

Originalmente, tais dores eram diagnosticadas como tendinites e tenossinovites, passando a ser reconhecidas como doenças ocupacionais em 1986. Atualmente, as Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (LER/DORT) abrangem uma infinidade de outros diagnósticos, como as síndromes do túnel do carpo, as síndromes miofasciais, as fibromialgias e as cervicobraquialgias (MAENO, 2011).

No ano de 2008, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), suplemento saúde, indicou que aproximadamente 17,3% dos trabalhadores do setor financeiro afirmaram

terem sido diagnosticados com tendinite ou tenossinovite por profissionais da saúde (MAENO, 2011).

As principais doenças ocupacionais que acometem a categoria bancária, segundo Rubin (2011), são as LER/DORT que, além das sequelas físicas, também associam-se com alguns problemas de ordem psíquica, como distúrbios de humor e depressão, eis que a sensação de incapacidade e invalidez acaba desencadeando, inevitavelmente, abalos psicológicos.

Também, há a possibilidade de casos de males psíquicos que não estejam atrelados aos físicos, a exemplo da síndrome de “Burn Out”, que se origina de quadros recorrentes de estresse, pressão e assédio moral no meio ambiente de trabalho. Nestas situações, até mesmo chegam a ser autorizadas a concessão de benefícios máximos pela previdência, vez que há registros de funcionários que “explodiram”, não sendo mais capazes de retornar à agências bancárias em caráter definitivo (RUBIN, 2011).

Por último, há casos de cervicalgia e/ou lombalgia, em agências ou posto de atendimento que não cumprem as normas regulamentadoras relativas à ergonomia, gerando desconforto aos trabalhadores que acabam por desempenhar sua função em posturas forçadas e estáticas (RUBIN, 2011).

Desta forma é possível afirmar que o meio ambiente do trabalho bancário possui peculiaridades que lhe são inerentes. Diversos são os fatores de extremo desgaste físico e psíquico presentes no cotidiano do profissional que exerce esta atividade, como: o desenvolvimento de LER/DORT; a precariedade das condições de trabalho, com ruídos elevados, iluminação comprometedora, constante rotatividade do quadro funcional, entre outras; o acúmulo de funções e responsabilidades, expondo os trabalhadores à jornadas saturantes onde devam cumprir a sobrecarga de serviço em 6 horas ou laborar além, sem receber a correspondente remuneração pela jornada extraordinária; pressão psíquica avassaladora pela exigência das metas cada vez mais abusivas, pelo assédio moral (e até mesmo sexual), pela introdução de novas tecnologias que, por vezes, são retrocessos, além do pavor vivenciado pela possibilidade da ocorrência de assaltos, quase que diariamente noticiados; ambiente de trabalho inapropriado, eis que ausentes a maioria das disposições da Norma Regulamentadora 17 do MTE, necessárias a um ambiente saudável, ergonomicamente

correto, com mesas, escrivaninhas e guichês com bordas arredondadas, com altura regulável, com apoio completo do antebraço ou sobre o braço da cadeira, além de monitor regulável, preferencialmente ao nível dos olhos; Doenças psicossomáticas, fruto de uma organização social e cultural deletéria ao organismo dos trabalhadores, conduzindo ao adoecimento mental, com consequentes danos físicos, a exemplo de gastrites; o esgotamento profissional, atualmente conhecido por “Síndrome de Burnout”, marcada pela sensação de esgotamento físico e emocional que acaba refletindo-se em atitudes negativas como agressividade, mudanças abruptas no humor, dificuldade em manter o foco e concentração, lapsos de memória, depressão e etc. (COSTA; BIRNFELD, 2015).

Com o intuito de parametrizar a higidez dos bancários, o projeto intitulado “Vigilância da saúde do trabalhador no setor bancário: a implementação de ferramentas participativas”, coordenado pelo Centro de Documentação, Pesquisa e Formação em Saúde e Trabalho (CEDOP) do Departamento de Medicina Social, da Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em parceria com o SindBancários, consistiu em analisar as configurações das violências relacionadas ao trabalho bancário. Foram objeto desta pesquisa 105 trabalhadores de instituições financeiras que procuraram atendimento no SindBancários, entre janeiro de 2009 e dezembro de 2010 (MENDES et al, 2011).

Destes, 45 eram homens e 60 eram mulheres, condizendo com pesquisas e estudos análogos, onde as mulheres são mais vitimadas, em razão dos esforços repetitivos exigidos pelas funções que desempenham. A faixa etária prevalente foi a de 40 a 49 anos, representando 52% dos atendimentos. Logo após. A faixa de 30 a 39 anos, com 20%, seguidas das faixas de 50 a 58 anos, com 16% e de 20 a 29 anos, com 12%. Em relação ao estado civil, 42% eram casados, 35% solteiros, 13% separados judicialmente, 1% viúvo e 8% com estado civil diverso. Ressalta-se, neste ponto, que no caso da violência contra trabalhadores casados, o dano reflete em toda a sua família (MENDES et al, 2011).

Dentre as funções exercidas pelos bancários que procuraram atendimento, 21 eram gerentes de contas (pessoa física e jurídica), 17 eram chefes de serviços bancários, 17 escriturários, 16 caixas, 11 gerentes de agência. Os 23 restantes estavam distribuídos entre as mais variadas funções existentes em um banco, a exemplo de tesoureiros, analistas financeiros, analistas de crédito, entre outros (MENDES et al, 2011).

Dos motivos desencadeantes da busca por atendimento, 91% dos mesmos distribuíram-se em combinações de duas causas. Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (42%), sofrimento psíquico (32%) e LER/DORT acompanhadas de sofrimento psíquico (17%). A prevalência de tais agentes causadores associa-se às atividades desempenhadas no cotidiano dos trabalhadores bancários, a exemplo da constante digitação, uso excessivo (quase que exclusivo) de computador, atendimento telefônico simultâneo com o presencial (atendimento a clientes múltiplos de forma simultânea), assim como diversas outras atividades mecanizadas desempenhadas ao longo do dia, a exemplo da de carimbar e o arquivamento de documentos (MENDES et al, 2011).

É neste contexto que podemos definir LER/DORT, conforme os ensinamentos de Merlo (apud MENDES et al, 2011, p. 64):

[...] Constituem uma síndrome que tem uma dupla origem: as condições e ambientes de trabalho e a organização do trabalho. LER é o conceito que define o conjunto de doenças ou de alterações funcionais que atingem o pescoço, o dorso e os membros superiores e cujas causas estão relacionadas ao trabalho.

Já no que tange às atividades provocadoras de algum tipo de sofrimento psíquico, os três motivos mais citados pelos trabalhadores são, sucessivamente, as pressões por vendas e atingimento das metas abusivas, a carga excessiva de trabalho (com acúmulo de funções e falta de pessoal) e as jornadas de trabalho que, muitas vezes, ultrapassam o limite legalmente estabelecido (MENDES et al, 2011).

Do total de atendimentos, 75%, ou seja, em 79 casos, tiveram sua respectiva Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) emitida, sendo o SindBancários responsável por 71% destas emissões. Dentre o total de CATs emitidas, 76 (96%) geraram afastamento do trabalho, sendo 20 caracterizadas como acidente de trabalho típico, 57 como acidentes relativos à doença do trabalho e duas como acidentes do trabalho de trajeto. Além disso, foi reconhecido o direito de 57 bancários à habilitarem-se ao recebimento de benefícios previdenciários (MENDES et al, 2011).

Embora todas as situações até aqui enumeradas sejam altamente prejudiciais à higidez e incolumidade física e psíquica dos trabalhadores desta categoria, talvez, nenhuma delas, seja

tão prejudicial quanto o assédio moral, utilizado como perverso instrumento de gestão pelos bancos para atingir os mais variados objetivos.

2.2.4 O assédio moral como uma das principais expressões da violência presente no meio bancário.

Ao contrário das belas propagandas anúncios publicitários que são recorrentemente despejados pelas mais variadas mídias, o ambiente bancário, para o trabalhador, não é tão dotado de “glamour”. Apesar de o senso comum classificar a categoria bancária como “privilegiada” pelo fato de a jornada de trabalho ser reduzida à seis horas diárias, bem como por trajar vestimentas de boa qualidade, a grande maioria da sociedade desconhece a realidade que jaz por trás de toda esta aparência.

É neste sentido, acerca da atividade bancária, que constata Amazarray (2011, p. 102):

No tocante ao trabalho bancário, o desgaste /físico e mental provocado pela atividade não se constitui em um fenômeno novo. A execução das tarefas exige um alto esforço cognitivo (atenção, memorização, responsabilidade) e físico (esforços repetitivos, posturas estáticas, acuidade visual). Algumas tarefas também exigem raciocínio rápido na tomada de decisão e avaliação dos riscos. Tais exigências do trabalho bancário têm sido historicamente reconhecidas, a exemplo da redução da jornada de trabalho para seis horas, incluída na CLT em 1943. [...] Às cargas inerentes ao trabalho bancário, somam-se outros riscos que atuam como fontes de tensão adicionais. A atividade é executada sob forte pressão, representada pela diminuição de pessoal, pelo alto volume de trabalho, pelo público a ser atendido, ou ainda pelo cumprimento de prazos e metas muitas vezes inatingíveis, o que obriga os bancários a exercer tarefas em ritmo acelerado e eliminando pausas. Ao mesmo tempo, novas formas de gerenciamento estimulam a competitividade, diminuem a solidariedade, impõem exigências de qualificação constantes, valorizam um padrão único de comportamento, incrementando as exigências de produtividade e dedicação ao banco e levando a uma intensificação do trabalho.

Outro fator que contribui para o adoecimento da categoria consiste na manipulação do medo, uma técnica gerencial que as empresas vem valendo-se de forma exagerada, agindo com oportunismo antiético e moral ao ameaçar os empregados com demissões. O capitalismo selvagem das instituições financeiras esmigalha os ideais dos empregados, que, muitas vezes, se veem compelidos a abdicar dos próprios valores ao, por exemplo, praticarem a “venda casada” (prática que consiste em condicionar a aquisição de um produto, geralmente um

financiamento, à simultaneidade de algum outro, como seguros ou títulos de capitalização), vedada em todo e qualquer manual de ética institucional, mas sempre instigada pelos gestores “nos bastidores” das estratégias comerciais adotadas. Os trabalhadores devem seguir o modelo imposto para que as metas estratosféricas sejam cumpridas, sob pena de serem demitidos, situação em que o bancário se responsabiliza, de maneira inconsciente, pela manutenção do emprego, enquanto a sua perda gera o sentimento de culpa, baixa estima e depressão (AMAZARRAY, 2011).

No novo modelo de gestão adotado pelos bancos, destaca-se o papel dos programas de qualidade, de forma que as estratégias moldam os trabalhadores para serem produtivos, flexíveis, motivados e amáveis. Ainda, com o advento da remuneração variável, a produtividade torna-se a principal fonte de rendimento, constituindo elemento responsável pela intensificação do ritmo, já frenético, de trabalho, bem como do prolongamento da jornada de trabalho. O trabalhador muitas vezes não consegue atingir as metas por serem, naturalmente, inatingíveis, visto que unilateralmente estabelecidas pelos empregadores, muitas vezes sem aprofundar o estudo da viabilidade da quantificação em cada localidade específica. Deste modo, não faz jus ao valor correspondente ao seu atingimento (AMAZARRAY, 2011).

Em Porto Alegre, foi realizado, em 2010, por Mayte Raya Amazarray, em parceria com o SindBancários, um estudo sobre a categoria bancária, a fins de verificar ou não a presença de assédio moral no ambiente de trabalho. Participaram de tal estudo 598 bancários, dos quais 47,5% eram mulheres e 52,5%, homens (AMAZARRAY, 2011).

Conforme os resultados do estudo, a incidência de assédio moral foi assustadora, sendo que 38% dos participantes relataram assédio frequente. Em países europeus, estudos similares apontam um índice que varia entre 3% e 25, enquanto nos Estados Unidos, o índice foi de 28%. Tais estudos não são comuns no Brasil e, especificamente em relação à categoria bancária, somente encontramos o trabalho de Maciel e Gonçalves, em 2008, onde o percentual de incidência foi de 26%. Ainda, apesar do alto incidência, poucos entrevistados, dentre estes 38%, menos de 7% perceberam a prática do assédio, sendo que esta discrepância também se apresenta nos demais estudos realizados. Alguns dos motivos prováveis para tal situação seja a naturalização dos atos abusivos no mundo do trabalho contemporâneo, bem

como a falta de informação sobre o que, exatamente, configura um assédio moral (AMAZARRAY, 2011).

O assédio moral, também, se mostrou constante. Dentre os 38% vitimados, 82,3% sofriam assédio há mais de seis meses. Dos trabalhadores que testemunhavam a violência, considerados vítimas indiretas, o percentual foi de 50%. Destes, 62% também vieram a ser assediados (AMAZARRAY, 2011).

Já quanto ao número de bancários vitimados, 62% informaram ter sofrido assédio em conjunto com colegas, 21,6% com todo o grupo de trabalho, enquanto que 16,4% sofreram sozinhos. Em relação aos praticantes de assédio, 90,5% dos casos foram gerentes, supervisores ou diretores (ou seja, superiores hierárquicos da própria empresa), 28,6%, colegas, 11,4%, clientes e 2,4%, subordinados. Atenta-se para o fato de o assédio ser, também, praticado pelos próprios colegas, em razão do novo modelo de gestão adotado pelas instituições, que estimula a competitividade agressiva (AMAZARRAY, 2011).

Dos vitimados, 72% apresentaram problemas de saúde diretamente atrelados ao assédio, sendo os mais comuns, em caráter psicológico a depressão, síndrome do pânico, desmotivação e ansiedade, enquanto que os problemas físicos consistiram em fadiga, tensão muscular, distúrbios osteomusculares, doenças psicossomáticas e cardiovasculares (AMAZARRAY, 2011).

Quanto ao gênero, observou-se maior incidência de mulheres, sendo 65% contra 35% de homens. Não há consenso entre pesquisas realizadas, sendo que algumas demonstram certa paridade entre os sexos, enquanto outras ressaltam o feminino. Uma das justificativas para tal fenômeno se fundou em aspectos culturais, onde os homens relutam mais em admitir situações problemáticas, enquanto que as mulheres são mais suscetíveis ao desabafo (AMAZARRAY, 2011).

No que tange à variável da idade, observou-se maior incidência em bancários mais jovens, sem contudo, especificar qualquer percentual. Este fato se sustenta pelos argumentos de que os jovens se encontram a menos tempo no mercado de trabalho, e a ambição dos mesmo é latente, visando a ascensão profissional, sem nem sequer perceber que encontram-se

em situação de assédio. No entanto, esta percepção vai mudando à medida em que envelhecem.

A incidência de assédio prevaleceu, também, entre os bancários que realizam horas extraordinárias, sendo de 63,4%, bem como aos que exercem função sindical de representatividade dos demais bancários e aos que relataram histórico de acidentes ou doenças de trabalho e ocupacionais. Quanto a estes dois últimos, faz-se o paralelo entre a estabilidade provisória no emprego que tais funcionários detêm, razão pela qual o assédio se faz presente, de modo a coagir-lhes a pedir demissão (AMAZARRAY, 2011).

O referido estudo, também, teve um momento qualitativo, no qual averiguou-se as situações práticas de assédio moral sofrido pelos entrevistados em seu ambiente de trabalho. Os eventos citados envolveram:

cobranças excessivas de resultados; transferências de setor e rebaixamentos de função, isolamento; desqualificação do trabalho; ameaças; agressões físicas e verbais; fiscalização rigorosa do ritmo de trabalho ou rigidez excessiva de horários; congelamento na função, desvalorização ou indiferença quanto à dedicação dos trabalhadores; retaliações diante do usufruto de direitos ou entraves para que os trabalhadores possam gozá-los; ofensas em relação à vida privada; apelidos; humilhações quanto à vestimenta ou aspecto físico; “piadinhas” e brincadeiras de mau gosto. (AMAZARRAY, 2011, p.110).

Deste modo, após exaustiva verificação do ambiente de trabalho bancário, bem como de todos os fatores nocivos que lhe são próprios e acabam por interferir direta e indiretamente na vida e saúde dos trabalhadores desta categoria, serão apresentadas pesquisas e depoimentos, possibilitando uma análise quantitativa e qualitativa de tais impactos. Após, observar-se-á a tendência jurisprudencial pátria acerca do tema “penosidade no trabalho bancário.”

2.3 Estatísticas, depoimentos e jurisprudências sobre o trabalho bancário

O cotidiano dos trabalhadores bancários tem se mostrado nefasto. As mais diversas patologias os afetam, desencadeadas como reflexo de um sistema de gestão opressor, sendo a expressão contemporânea do capitalismo desenfreado.

A seguir, serão apresentados estudos e pesquisas, no intuito de mensurar alguns destes efeitos. Em termos quantitativos, teremos estatísticas. Em termos qualitativos, depoimentos e relatos, bem como uma exposição midiática de uma situação fática digna de filmes de horror.

Ainda, serão apresentados entendimentos jurisprudenciais, no que tange a aplicabilidade ou não do adicional de penosidade e do benefício da aposentadoria especial, no que concerne ao exercício do labor bancário.

2.3.1 Estatísticas

Após uma detalhada explanação do meio ambiente bancário e das adversidades que os seus trabalhadores enfrentam, passa-se a uma análise quantitativa de dados, expressados em estatísticas resultantes de grandiosos trabalhos de pesquisas e campanhas que tiveram como foco o empregado deste meio.

A campanha “Tudo tem Limite! Tolerância zero com a violência dos bancos” foi lançada pelo Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região no ano de 2009. Esta campanha abriu um canal de denúncias sobre situações de violência que os bancários vivenciam cotidianamente, podendo ser acionado tanto por telefone quanto por e-mail (SINDBANCÁRIOS, 2011).

De um total de 176 ocorrências registradas, 94 corresponderam à irregularidades no ambiente de trabalho, como excesso de trabalho, almoço reduzido, acesso inadequado a portadores de necessidades especiais, etc. Ainda, 68 ocorrências registraram-se por assédio moral, 5 por encontrar barreiras diversas em concessão e retorno de auxílio maternidade, 3 por assédio e 6 por questões relativas à segurança, notadamente, registros de assaltos (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Dos bancos denunciados, a grande maioria dos trabalhadores, em 55 ocorrências, era de empregados do Banrisul. Logo após, 35 do Banco do Brasil, 23 do Bradesco, 18 da Caixa Econômica Federal, 16 do Santander, 10 do Itaú-Unibanco, 7 do HSBC, 3 do De Iarge Landen, 3 do Sicredi, 2 não identificaram a instituição e, por fim, um único empregado da BV financeira, da Alfa, da Fidelity e da Amazônia-SP (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Um perfil da categoria também foi traçado pela referida campanha, sendo a que mais sofre com LER/DORT, onde 520 em 10 mil trabalhadores adoecem em decorrência da atividade que desempenham. O percentual de bancários que já sofreram acidente de trabalho também é considerado alto, sendo de 30%. Em relação aos afastamentos por transtornos mentais, de forma global, por mais de 90 dias, os trabalhadores bancários correspondem a 10%, além de representarem 26% dos trabalhadores afastados por Síndrome do Túnel do Carpo (STC). Entre 2004 e 2009, das 1.478 Comunicações de Acidente de Trabalho (CATs) registradas no SindBancários, 920 foram por LER, 294 por assalto, 141 por acidente de trabalho típico, 75 por sofrimento psíquico e 48 por acidente de trajeto (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Já no que concerne ao índice de ataques à bancos e bancários, exclusivamente por violência externa, mas englobados como riscos atrelados à atividade, considerando as agressões ocorridas entre 2006 e 2009, o número de assaltos foi de 228 (98,7%) e de sequestros 3 (1,3%) (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Por último, o número de assaltos a bancos, também, tem se mostrado elevado, com 87 ocorrências em 2006, 57 em 2007, 59 em 2008, 63 em 2009, 30 em 2010 e 23 em 2011 (neste caso, computando-se somente os praticados até 21 de outubro). As tentativas de roubo, foram de 13 em 2009, 7 em 2010 e 12 até 21 de outubro de 2011. Os furtos, foram 39 em 2009, 39 em 2010 e 36 até 21 de outubro de 2011, ao passo que o número de suas tentativas foram, respectivamente, de 13, 37 e 30 (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Outro apanhado estatístico que merece atenção é o elaborado pelo Fiel Saúde, cujo banco de dados é a principal ferramenta de registro de informações dos atendimentos na área de saúde do SindBancários. O programa foi implantado em 2005, e desenvolvido de acordo com o perfil de ocorrências e descrições da organização e do mundo onde atuam os trabalhadores bancários. Os índices apresentados a seguir representam os 560 atendimentos efetuados entre os anos de 2005 e 2010 (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Dos atendidos, 57% eram mulheres, ao passo que os 43% eram homens. Em relação ao Estado Civil, 39% eram solteiros, 41% casados, 1% viúvos, 10% separados, sendo que os 9% restantes encontravam-se em outra situação ou não quiseram informar (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Considerando a variável “idade”, 3% dos bancários possuíam de 20 a 25 anos, 10% de 26 a 30, 12% de 31 a 35, 18% de 36 a 40, 23% de 41 a 45, 20% de 46 a 50, 10% de 51 a 55, 2% de 56 a 60 e 1% de 61 a 65, sendo que os 2% remanescentes não informaram. A média de idade da categoria, portanto, figurou em 41,21 anos (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Já quanto às instituições financeiras empregadoras, 18% eram empregados do Santander, 17% do Bradesco, 13% do Itaú, 10% do Itaú Unibanco, 10% do Santander Meridional, 9% do Banrisul, 6% do HSBC, 4% do Banco do Brasil, 3% da Caixa Econômica Federal e 10% de outros bancos e instituições (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Relativamente às funções exercidas: caixas (20%), gerentes de contas, tanto de pessoa física quanto jurídica (14%), escriturários (13%), diretores comerciais em operações intermediárias (13%), chefes de serviços bancários (11%), gerentes de agência (6%), entre outras funções diversas (23%) (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Das demissões, 30%, apenas, foram homologadas. Da sindicalização dos funcionários, 93% apresentaram vínculo. A média de tempo de banco foi de 15,95 anos (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Quanto aos motivos que levaram os bancários a procurar o departamento de saúde do SindBancários, considerando de forma notável apenas a LER/DORT e sofrimento psíquico, constatou-se que 60% foram exclusivamente por LER/DORT, 19% por sofrimento psíquico, 14% pela combinação de ambas, 6% por outros motivos e 1% não os informou (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Os diagnósticos elaborados pelos médicos, destacaram, em 25% dos casos a ocorrência de tenossinovite, em 23% epicondilite, em 17% Síndrome do Túnel do Carpo, em 11% bursite, em 7% cervicalgia, em 5% estresse, em 4% depressão e em 13% outros transtornos dos tecidos moles relacionados com o uso, uso excessivo e pressão (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Por fim, quanto aos desdobramentos do adoecimento dos bancários atendidos, 78% tiveram a respectiva CAT emitida, sendo que em 85% dos casos o sindicato foi o responsável

por sua emissão, ao passo que o empregador emitiu em apenas 13% das ocasiões. O afastamento do trabalho se deu em 90% das ocorrências. O benefício acidentário foi conferido em 43% dos casos, não tendo sido concedido em 7% e nem ao menos, informado, em 50% das ocasiões. Dos tipos de acidente, 75% se deram por doença, 18% foram típicos, 3% de trajeto e 5% não foram informados (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Não sendo suficiente, para título comparativo, faz-se necessário, também, realizar os devidos apontamentos relativos a estudos mais recentes, como é o caso de uma “radiografia” da categoria bancária efetuada pelo SindBancários em parceria com a Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), onde avaliou-se o trabalho e a saúde mental da categoria bancária no Rio Grande do Sul (SINDBANCÁRIOS, 2015).

Participaram da pesquisa 1.117 bancários do Rio Grande do Sul, com idade entre 20 e 66 anos (média de 39,41%), sendo 53% do sexo feminino e 47% do sexo masculino. Quanto a sua localização, 53% oriundos da capital e 47% do interior (SINDBANCÁRIOS, 2015).

Quanto aos tipos de banco, 83% eram funcionários de bancos públicos e 17% de bancos privados. Especificamente, 48,8% do Banrisul, 19,8% da Caixa Econômica Federal, 12,2% do Banco do Brasil, 5,5% do Itaú, 4,4% do Santander, 3,9% do Bradesco, 2,7% do Badesul, 1,5% do HSBC, 0,5% do BRDE, 0,3% da Sicredi, 0,2% do Landen, 0,1% do DLL, 0,1% do Mercantil do Brasil e 0,1% de outros bancos (SINDBANCÁRIOS, 2015).

Já no que tange a área de atuação dos bancários, constatou-se que 67% dos participantes laboram em agência, ao passo que os 33% restantes o fazem em departamentos. Dentre as duas categorias, 36,5% são escriturários, 21,1% trabalham em área comercial e de negócios, 12% são caixas, 11,1% são analistas, 9,4% detêm função de gerente geral, 4,5% trabalham em área operacional ou administrativa e 5,5% em outras funções (SINDBANCÁRIOS, 2015).

A categoria bancária, também, apresentou alto índice de Transtorno Mental Comum (TMC): 49,7% dos trabalhadores, contra 30,2% da população mundial. Segundo a cartilha, o TMC “se refere à manifestação de sintomas depressivos, ansiosos e/ou somáticos que expressam sofrimento psíquico e que podem ocasionar incapacitação tanto para o trabalho quanto para os outros âmbitos da vida.” (SINDBANCÁRIOS, 2015). Em uma prevalência

entre os gêneros, observa-se a maior incidência no sexo feminino, com 55,7% contra 43,6% no sexo masculino. Ainda, dos empregados de bancos privados, 70,4% apresentaram TMC, ao passo que, entre os funcionários de bancos públicos, “apenas” 45,5% tiveram tais características identificadas. Comparando o pessoal que exerce funções em agência e em departamentos, os índices foram, respectivamente, de 53,8% e 41,5%. Quanto às funções desempenhadas, observa-se maior grau de incidência em empregados que encontram-se atrelados às funções comerciais e negociais, que constante e ferrenhamente são cobrados por metas, onde o percentual correspondente foi de 63,4%, seguidos dos escrivães, com 44,5% e dos analistas, com 39,5%. Por fim, verifica-se que 62,4% que veem a organização do trabalho, 69,2% das pessoas que veem as condições do trabalho e 76% das pessoas que veem as relações socioprofissionais como graves, apresentam TMC, evidenciando que tal moléstia está se propagando entre os trabalhadores que percebem o seu contexto geral de trabalho como grave. (SINDBANCÁRIOS, 2015).

Estabelecendo um quadro comparativo entre quem trabalha em bancos privados em relação a quem trabalha em bancos públicos, verifica-se que os primeiros pensam com maior frequência em pedir demissão, apresentam maior temor de serem demitidos, abrem mão de seus valores com maior frequência em função de suas atividades no trabalho e sentem que o empregador respeita menos os seus direitos trabalhistas. Exatamente as mesmas sensações são experimentadas por funcionários que trabalham em agência em relação aos que trabalham em departamentos (SINDBANCÁRIOS, 2015).

A categoria bancária, também, utiliza frequentemente algum tipo de medicação, sendo que 50% dos entrevistados é adepto de analgésicos, anti-inflamatórios, relaxantes musculares, entre outros. Mesmo havendo poucos estudos que investiguem a prevalência de uso de remédios psiquiátricos, alguns estudos recentes, conforme Rocha e Werlang (apud SINDBANCÁRIOS, 2015), destacam a prevalência de 7,3% na utilização de psicofármacos na população de usuários de uma Unidade de Saúde da Família de Porto Alegre. Em Pelotas - RS, tal índice foi de 9,9%. Comparativamente, a prevalência do uso de psicofármacos na categoria bancária é altíssima, sendo que 26,3% dos trabalhadores da amostra utilizam estes tipos de medicamentos (SINDBANCÁRIOS, 2015).

No que tange aos tipos de psicofármacos, observou-se o uso de antidepressivos em 48% dos casos, ansiolíticos em 27,8%, moduladores de humor em 7,67%, sedativos e

calmantes em 7,16%, antipsicóticos em 4,09%, psicoestimulantes em 2,81% e anticonvulsivantes em 2,29%. Dentre os que mencionaram o uso de medicamentos psiquiátricos, 34,3% utilizam mais de um tipo, sendo que 66,5% valem-se, concomitantemente, de antidepressivos e ansiolíticos. Importante ressaltar que 40% dos que utilizam tais medicamentos atribuem seu uso ao trabalho (SINDBANCÁRIOS, 2015).

Relativamente ao acompanhamento psicológico e psiquiátrico, 35,5% e 27%, respectivamente, relataram já ter ou estar fazendo. Também, a ideação suicida se mostrou mais presente em homens, sendo que 9,2% dos mesmos apresentaram tal condição, contra 6% das mulheres (SINDBANCÁRIOS, 2015).

Em 1997, foi publicado o Censo Bancário pelo SindBancários, em parceria com a Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, que, na época, avaliou a saúde da categoria. A seguir, segue um comparativo desta pesquisa publicada em 2015 com o Censo de 1997 (SINDBANCÁRIOS, 2015).

Quanto ao ritmo de trabalho, em 1997, 54,4% dos entrevistados o julgaram como acelerado, 44,9% moderado e 0,65% como lento. Em 2015, percebe-se uma grande aceleração no ritmo, sendo que as intensidades passaram, respectivamente, a 77,2%, 19,5% e 3,2% (SINDBANCÁRIOS, 2015).

Em relação a prevalência de transtornos mentais comuns, em 1997, observou-se 22% de prevalência de TMCs, 22,3% em mulheres e 16,5% em homens. Em 2015, respectivamente, 49,7%, 55,7% e 43,3%. Novamente, tivemos um agravamento de situação. (SINDBANCÁRIOS, 2015).

Concernente aos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, em 1997, 11,6% sofreram um dos dois, 6,6% doenças, 2,7% acidentes típicos e 2,3% acidentes de trajeto. Em 2015, respectivamente, 39,4%, 29,3%, 6% e 5,6%. Por fim, os problemas de saúde em geral, que evoluíram de 24,8% para 45,8% (SINDBANCÁRIOS, 2015).

Considerando todos estes dados quantitativos, passa-se a análise de casos qualitativos em concreto, ou seja, serão elencados alguns depoimentos de bancários cotidianamente submetidos aos mais diversos tipos de violência.

2.3.2 Depoimentos de trabalhadores bancários

Um ambiente de trabalho que desencadeia tantas patologias em seus principais agentes, quais sendo, os trabalhadores, merece a devida atenção. Muitos problemas de saúde poderiam ser evitados, se o modelo atual de gestão dos bancos não fosse tão enfadonho. Nesta seção, serão expostos diversos depoimentos de trabalhadores do ramo bancário, bem como exposta uma situação fática estarrecedora, publicada por todos os canais midiáticos no mês de junho de 2015.

No caso do bancário João, eram os constantes assaltos a sua fonte de problemas, chegando a sofrer 20 assaltos em 26 anos de profissão. No entanto, o seu relato, que merece ser transcrito quase que de forma integral, engloba os mais variados aspectos da violência presente no meio ambiente bancário, conforme segue:

Os próprios assaltantes já avisavam: ‘até o mês que vem’. [...] Saí de licença aos 26 anos de banco. Só neste momento foi feita a relação com os assaltos. [...] Era rotina não haver afastamento. Os bancários consideravam normal: **acontecia o assalto e tinha que trabalhar no dia seguinte. Muitas vezes, queriam que abrisse a agência horas depois do fato.** Todo mundo mal, como se os funcionários tivessem feito aquilo. Me senti assim várias vezes. Não sei qual era a mentalidade dos caras (banco). Eles diziam: ‘Como assim? Por que não fechou?’ Muitos caixas ficavam desesperados, não sabiam nem o que estava acontecendo. Alguns não tinham condições nem de fechar o caixa. Aí perguntavam: ‘Mas como não vai fechar? O caixa é teu’. Este era o tratamento logo após o assalto. No mesmo dia! [...] Esta conta inclui apenas os que foram dentro da agência. Tive até ocorrência fora, nos postos, como um que ficava em uma empresa de ônibus. Fui assaltado quando me dirigia ao local. Tentei fugir, mas os bandidos estavam armados, mandaram parar e voltar. Fizeram horrores comigo. [...] **De todos os assaltos, em apenas um recebi orientação do banco para emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Já havia passado por tantos episódios, que ignorei o documento.** Naquela época, dois colegas que estavam na mesma agência foram ao departamento de saúde do Sindicato e, logo após, foram encaminhados a psicólogos e psiquiatras. Um ficou dois anos fazendo tratamento fora do banco, e outro, quase três anos. Não me apresentei. Os assaltos eram normais. De que adiantava ir lá, se na semana seguinte sofreria novo ataque? [...] Depois de ser transferido a uma unidade que não era propensa aos ataques, surgiram as dificuldades que levaram ao diagnóstico sobre o que havia ocorrido. Não conseguia mais trabalhar. Passei a me irritar com frequência. A pressão moral que sempre existiu afetou-me mais pesadamente. Quando entrei no banco, aos 20 anos, tinha toda a vontade. Prometeram que teria promoção, mas fui enrolado por anos a fio. **Quando se é novo na instituição, tiram tudo o que podem e cada vez dão mais serviço, além de fazer muita pressão moral. Quando a gente se dá conta, a vida é só o banco.** Não deixam agir fora do banco. Parece que fazem lavagem cerebral. Hoje tenho consciência (na época, não

entendia a razão) que alguns colegas trabalhavam tomando remédio – para dormir e depois para acordar. Até para falar com o chefe. Um deles andava com uma caixinha e dizia “Esse é para aguentar o Urtigão”, que era o chefe. Era só ele chegar perto, que ele tomava o remédio para se acalmar. Pararam os assaltos, mas a pressão continuou, desta vez por metas. Precisamos ouvir chefes que não tem o mínimo de tato de lidar com as pessoas. Tive Consciência de tudo isso só depois de começar o tratamento. Levei Alguns anos para perceber a que ponto a coisa tinha chegado. [...] Difícil lembrar do primeiro assalto, quando foram tantos. Mas o mais significativo não esqueço. **O assaltante atirou na cabeça do gerente-geral.** Passamos um baita sofrimento dentro da agência, com a gritaria, colegas desesperados, pessoas ao chão. Outro, quando atuava na agência do Ceasa, **o bandido entrou fardado de brigadiano. Nem percebemos.** Ele havia deixado a arma com um comparsa. A polícia acabou prendendo os dois. No dia de identificar os acusados no Fórum Central, descobrimos que eles estavam junto com a gente. Foi o maior terrorismo. Queriam que apontássemos o PM que participou do assalto, na frente do próprio policial e sua família. Fomos ameaçados pelos parentes em frente ao juiz. No episódio de violência, fizemos o que os assaltantes quiseram. Depois, o que o banco queria. Ninguém se importava. Cheguei a ser ameaçado de prisão pelo juiz, pois me recusei a identificar o meu algoz. **‘É a minha palavra que vai dizer para o senhor manter ele preso?’ Lembrei que toda a família do criminoso estava no Fórum. Até a placa do meu carro eles sabem.** [...] Afastei-me do banco após um apagão. Não sabia o que estava acontecendo. Tinha medo de sair na rua. Simplesmente ia trabalhar no automático, como uma máquina. Não conseguia fazer nada. Comecei a me dar conta de que não conseguia mais ficar dentro do banco. Fiquei em casa. Minha irmã me achou uma semana depois. Estava mal. Tomava água e comia alguma coisa que tinha. Emagreci dez quilos em duas semanas, passei de 80 quilos a 70 quilos. [...] Depois do afastamento, não voltei mais. Aí começaram outros problemas. Com a alta programada do INSS, fiquei sem benefício. **Os peritos médicos estão lá não para ver se tu estás com dor, mas para te mandar de volta para o trabalho.** Não interessa se a pessoa está fazendo tratamento. Uma vez fui expulso da sala de perícias por uma médica. Só fiz a perícia porque o chefe estava lá. Tudo teve a ver com um protesto feito pelo Sindicato dos Bancários para denunciar a conduta do órgão. Estava havia mais de um ano afastado e sem benefício. Voltava ao meu médico, e o diagnóstico era de que eu não tinha condições de trabalhar. Mas o laudo do psiquiatra era ignorado. Apresentei-me ao banco, e a médica questionou o que eu estava fazendo lá, pois eu não era mais do banco. Sem o benefício, deixei de pagar o financiamento do imóvel. Refinanciei o carro para me sustentar. Só recuperei o pagamento do INSS judicialmente. [...] Faço tratamento para tentar voltar a trabalhar, mas tenho de lidar com o desgosto com o banco e o INSS. Levei anos para descobrir que tenho Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) e depressão média. Os médicos dizem que nunca esquecerei dos assaltos. Sonho com as ocorrências. Passei mais de dois anos sem conseguir entrar em uma agência. Hoje eu entro na sala de autoatendimento, mas jamais na área onde trabalho. Se entro, não consigo me comunicar. Entro por um elevador e saio por outro. (SINDBANCÁRIOS, 2011, p. 31-34, grifo nosso).

Maria, com 35 anos de idade e dez de carreira bancária, já experimentou os reflexos da atividade, tendo adquirido LER/DORT e depressão:

Era LER e depois a depressão, tudo resultante de muita ansiedade. [...] Não tenho problemas que me deixam triste na minha vida pessoal. Não tenho tendência a ser depressiva. Minha ansiedade começou no banco. [...] Sempre fui top de linha, uma ótima vendedora. Sou superconhecida. Mas para o banco não conta ser boa. Tu és mais uma. Um número. (SINDBANCÁRIOS, 2011, p. 42).

Já a bancária Joana, relata o “mundo das metas”, expondo o ponto que os seus colegas chegavam para atingi-las. Ainda, a rotina martirizante que possuía, bem como as atividades repetitivas lhe renderam afastamento por LER e depressão. Vejamos:

Nunca vendi um produto a um cliente que não precisasse. Nunca pedi a uma pessoa para comprar para me ajudar. Mas muita gente age assim. Nunca vendi enganando, sem o cliente saber o que estava fazendo. Muitos colegas, para sobreviver, agem assim para fechar metas. Prefiro não dormir porque não alcancei metas do que não dormir por estar sendo antiética [...] Há uma meta de segunda a quarta. Nem sempre tu consegue alcançar. Então, você pensa que passou o prazo e se permite uma sensação de alívio. Mas aí eles (gerentes) ligam dizendo que o período foi prorrogado. É uma coisa que não tem fim. [...] Sofri muito. Chegou a um ponto que minha filha pediu para eu me demitir. Não tinha mais vida. [...] Estava em um inferno. Quando me afastei, o diagnóstico foi de LER/DORT e depressão. A gente só melhora porque toma remédio. Mas não aceito que alguém que tome medicamento esteja bem. [...] Não há valorização alguma, só me afastei porque entrei em colapso. [...] Não me vejo em condições de voltar. Não me vejo mais lá dentro. Seria como voltar para o inferno. (SINDBANCÁRIOS, 2011, p. 74-76).

Muitos gestores de agências bancárias, também, agem de modo impensável, normalmente quando o assunto relaciona-se a afastamentos para tratamento de saúde ou atingimento de metas. Dolores, bancária, relata: “Até que um dia o gerente disse que, se meus filhos fossem lerdos como eu, deveria mata-los para evitar que seguissem os passos da mãe.” (SINDBANCÁRIOS, 2011, p. 89). Ainda neste sentido, Clara, após apresentar sérios problemas de saúde, como princípios de infarto e possibilidade de Acidentes Vasculares Cerebrais, ouviu de seu gestor que “Se você morrer, depois de três a quatro meses, ninguém mais lembra de ti. Já tem outra pessoa no lugar.” (SINDBANCÁRIOS, 2011, p. 91).

Mas as ocorrências absurdas registradas nestas filiais do próprio Capital, são regra, e não exceção. No caso de Beatriz, o banco que a empregou durante 22 anos a demitiu mediante uma sentença ridícula: estar muito doente para trabalhar. Com o auxílio do sindicato, obteve-se a reversão. No exame demissional, o médico apostou um carimbo de inapta. (SINDBANCÁRIOS, 2011).

Nos bancos privados, o relato de Pedro corrobora a pesquisa realizada por SindBancários e UFCSPA, anteriormente apresentada, de que o ambiente é muito mais agressivo e martirizante. “No banco privado, as pessoas esconde seus problemas para não sofrer discriminação.” (SINDBANCÁRIOS, 2011, p. 119).

Agora, nenhum dos relatos até aqui expostos superam, em termos de desrespeito à saúde e, sobretudo, à dignidade da pessoa humana um caso ocorrido, no ano de 2010, no Tocantins. A tesoureira de uma agência do banco Itaú teria sofrido um aborto espontâneo, sendo impedida, pelo gerente, de procurar atendimento médico até que terminasse o serviço pendente. O Ministério Público do Trabalho de Tocantins, relata que a funcionária, mesmo ensanguentada, não pode deixar o local de trabalho até que terminasse os seus afazeres, vindo a receber atendimento somente três horas após o ocorrido. Neste ínterim, o feto teria sido posto em um saco plástico. No dia seguinte, após atendimento, a bancária teria voltado ao local de trabalho para transferir a tesouraria a um colega, e o seu afastamento foi reduzido de trinta para quatro dias. Após denúncia do Sindicato Dos Bancários do Tocantins, O MPT-TO, conduziu investigações sob sigilo absoluto, ajuizando, neste ano de 2015, uma ação no valor de 20 milhões de reais em desfavor do Itaú, acusando a empresa, ainda, por sobrecarregar os trabalhadores, exercer pressão intensa sobre os mesmos, não computar as horas extras devidas e punir quem adocece (REVISTA EXAME, 2015).

Superada a fase qualitativa da pesquisa, assim como a quantitativa, faz-se necessário analisar o que os tribunais do trabalho vêm decidindo acerca do trabalho bancário, relativamente à penosidade da atividade.

2.3.3 Jurisprudências que versam sobre a penosidade no trabalho bancário

Como já exposto, o adicional de penosidade previsto no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal, ao contrário dos adicionais de periculosidade e insalubridade, não foi regulamentado por legislação infraconstitucional.

Sendo assim, o entendimento dos tribunais é de que os respectivos valores não podem ser arbitrados judicialmente, tendo em vista tratar-se de norma constitucional de eficácia limitada ou contida. Tal ato caracterizaria uma invasão de competência. Neste sentido, o 9º Tribunal Regional do Trabalho, assim como tendem todos os outros, determinou:

TRT-PR-16-11-2011 BANCÁRIO - ADICIONAL DE PENOSIDADE - INDEVIDO: O artigo 7º, XXIII, da CF, diversamente do que alega a recorrente, não é fundamento para jurídico ao reconhecimento do pretendido direito ao adicional de penosidade por bancário. Embora a referida norma constitucional preveja o adicional de remuneração para as atividades penosas (art. 7º, XXIII), trata-se de norma constitucional de eficácia limitada. Dessa feita, a produção de seus efeitos depende de regulamentação por parte do legislador infraconstitucional, inexistente até o momento. De toda sorte, o legislador ordinário já cuidou de estabelecer aos bancários condições de exercício profissional diferenciadas, a fim de compensar a rotina estafante que porventura desenvolvam. O princípio da legalidade, neste caso, beneficia ao empregador, que não é obrigado a se conduzir de determinada forma, se inexistente o respectivo mandamento legal. Sentença mantida. (PARANÁ, 2011)

Ocorre que, embora o entendimento jurisprudencial de que não seja possível perceber este adicional mediante provimento jurisdicional, a doutrina indica que o trabalhador, conhecendo seus direitos, poderá pleiteá-los mediante mandado de injunção. Previsto no inciso LXXI do artigo 5º de nossa Constituição Federal, sendo cabível nos casos de normas de eficácia limitada que preveem direitos, liberdades constitucionais e prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania, a partir do momento em que a omissão do poder público prejudica o exercício de direitos. (ALBUQUERQUE; CHECON, 2010).

Relativamente ao outro aspecto do labor penoso e seu respectivo reflexo, qual sendo a concessão de aposentadoria em sua modalidade especial, os tribunais tem se mostrado, igualmente, desfavoráveis aos trabalhadores da categoria bancária. Vejamos:

PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA POR TEMPO DE SERVIÇO. ATIVIDADE ESPECIAL. CONVERSÃO DE TEMPO ESPECIAL EM COMUM. BANCÁRIO. REQUISITOS NÃO CUMPRIDOS. - Aposentadoria especial é devida aos segurados que trabalhem sob efeito de agentes nocivos, em atividades penosas, insalubres ou perigosas. - Para o trabalho exercido até o advento da Lei nº 9.032/95 bastava o enquadramento da atividade especial de acordo com a categoria profissional a que pertencia o trabalhador, segundo os agentes nocivos constantes nos róis dos Decretos nº 53.831/64 e 83.080/79, cuja relação é considerada como meramente exemplificativa. - Com a promulgação da Lei nº 9.032/95 passou-se a exigir a efetiva exposição aos agentes nocivos, para fins de reconhecimento da agressividade da função, através de formulário específico, nos termos da lei que a regulamentasse. - Somente após a edição da MP 1.523, de 11.10.1996, tornou-se legitimamente exigível a apresentação de laudo técnico a corroborar as informações constantes nos formulários SB 40 ou DSS 8030. - Legislação aplicável à época em que foram prestadas as atividades, e não a do momento em que requerida a aposentadoria ou implementadas as

condições legais necessárias. - Possibilidade da conversão do tempo especial em comum, sem a limitação temporal prevista no artigo 28 da Lei nº 9.711/98. - O exercício de qualquer atividade profissional, em maior ou menor intensidade, é capaz de produzir desgaste físico e estresse emocional, porém isso, por si só, não é capaz de caracterizá-la como especial, nos termos da legislação previdenciária. Para tanto, necessária a efetiva exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associados de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, o que não ficou demonstrado nos autos. - Desgastes emocionais, manifestações de lesões de esforços repetitivos e outras patologias alegadas, relacionadas às atividades de bancário, são situações às quais a maioria dos trabalhadores, das mais diversas profissões, atualmente está submetido. - Contando menos de 30 anos de tempo de serviço até a entrada em vigor a Emenda Constitucional nº 20/98, necessária à submissão à regra de transição, a qual impõe limite de idade e cumprimento de pedágio exigido em seu artigo 9º, inciso I, e parágrafo 1º, letra b. - Não implementado o requisito etário, não há de se falar em concessão do benefício. - Apelação a que se nega provimento. (MINAS GERAIS, 2014).

Como demonstrado, os tribunais tem o entendimento de que o ambiente bancário, apesar de extremamente desgastante aos trabalhadores, sujeitos à diversas patologias desenvolvidas unicamente em razão do exercício da atividade, não abarca os agentes nocivos físicos, químicos ou biológicos exigidos pela atual legislação previdenciária.

Conforme mencionado alhures, a tendência atual é dificultar a concessão do benefício da aposentadoria especial, o que vêm afetando a categoria bancária. Desta forma, os trabalhadores acometidos por doenças se veem compelidos a fruírem de auxílios doença, até o momento em que sejam aposentados por invalidez.

Ademais, no quesito da penosidade, a única procedência ou provimento judicial em pedidos dos trabalhadores abarca a ideia de danos morais, conforme já exposto na seção correspondente aos entendimentos jurisprudenciais sobre a condição especial de trabalho em pauta. Ora, resta, então, ao trabalhador, buscar individualmente, pelas vias jurisdicionais, a reparação do dano sofrido, sob a alcunha de dano moral? Corremos sério risco de agravar o abarrotamento de processos judiciais trabalhistas.

Ao que tudo indica, há uma banalização da mão de obra humana, de modo que nem mesmo a monetarização do risco – que, frise-se, não é a atitude ideal a ser tomada – a caráter preventivo, é conferida a quem labora, considerando que o certo pareça ser o “melhor remediar, de modos pontuais e isolados, do que prevenir.”

CONCLUSÃO

A carência de regulamentação do adicional de penosidade previsto na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXIII, tem deixado sem amparo uma incontável quantidade de trabalhadores brasileiros. O Poder Legislativo, em afirmar que o tema é complexo e de difícil conceituação, contradiz a doutrina pátria, que de tempos em tempos vem o construindo, de modo a fornecer uma base teórica louvável para que sejam editados os devidos diplomas.

Ora, já passaram-se vinte e sete anos desde a promulgação de nossa Lei Maior. Vinte e sete anos! Durante este intervalo temporal, a grande maioria dos trabalhadores que laboram em uma condição extremamente desgastante e prejudicial à saúde, tanto física quanto psíquica, mas que não se enquadram nas modalidades especiais que lhes conferem direito a percepção do adicional de insalubridade ou de periculosidade, não são tutelados nem ao menos pela monetarização do risco que os adicionais representam. Ressalte-se, este “caráter indenizatório” não é o ideal. No entanto, enquanto nada em sentido contrário for editado, é o que resta ao trabalhador, que vende parcela de seu bem mais precioso ao empregador, a vida, em troca de remuneração, na maioria das vezes pecuniária. Logo, é natural que sob condições que venham a diminuir, consideravelmente, sua expectativa de vida ou saúde, tal valor deva ser otimizado.

Embora haja uma quantidade notável de projetos de lei tramitando no Congresso Nacional, a grande maioria deles encontra-se encajado ou engavetado. Surpreendentemente, certas categorias econômicas anteciparam-se ao legislativo, contemplando seus trabalhadores com o adicional de insalubridade. No entanto, tais valores são praticamente irrisórios, frente à corrosão da hígidez destes.

O exercício de atividades tidas como penosas proporciona, também, como reflexo, a concessão de aposentadoria especial, desde que preenchidos os requisitos legalmente estabelecidos. Observa-se, a bem da verdade, uma clara tendência a dificultar o acesso a tal benefício, considerando todas as alterações legais que atingiram a matéria. Atualmente, a aposentadoria especial é concedida àquele que satisfizer a carência e o tempo de quinze, vinte ou vinte e cinco anos, conforme o grau de exposição aos agentes nocivos físicos, químicos ou biológicos. No entanto, trabalhadores que laboram sob condições penosas estão sendo privados de novas concessões.

Em relação aos trabalhadores da categoria dos bancários, porém, a realidade é deveras amarga. O meio ambiente do trabalho cujos mesmos se situam é um dos mais violentos e hostis. Os bancos, como corporificação do capitalismo, passaram por diversas revoluções organizacionais, estabelecendo suas diretrizes de modo a, cada vez mais, explorar o trabalhador até que não seja mais possível fazê-lo.

A aproximação do conceito de trabalho penoso com a nocividade presente no labor bancário resta evidente, notadamente em relação aos bancos privados, conforme a combinação das pesquisas estatísticas apresentadas com o posicionamento doutrinário, além dos depoimentos estarrecedores prestados pelos próprios trabalhadores da categoria, descrevendo situações desumanas e grotescas. Dentre os infortúnios que acometem a classe, estão presentes a incidência gigantesca de patologias ortopédicas, onde as mais comuns são as LER/DORT, cervicalgia e síndromes do túnel do carpo. Uma das causas do acentuado desgaste físico e psíquico é o acúmulo de funções dos funcionários, frente a redução do quadro de pessoal.

Ainda, o fator de coação psicológica imposto pela cobrança diária e desproporcional pelo atingimento das metas (que, muitas vezes são dimensionadas de modo a serem inatingíveis e, portanto, abusivas) costuma cumular-se com ameaças de demissão, a depender da produtividade. O assédio moral tem se mostrado, a exemplo disto, “um colega de trabalho”. No mesmo sentido, verificou-se a competitividade estabelecida entre colegas pelo modelo de gestão adotado pelas instituições financeiras, onde um é degrau do outro para ascender profissionalmente, o que gera um clima nada propício ao desenvolvimento positivo das relações interpessoais.

Não fosse o bastante, a crescente onda de violência que é direcionada tanto para as agências e postos de atendimento quando aos próprios bancários, é uma das principais causadoras dos transtornos psíquicos e pós traumáticos que também são fortemente presentes entre os que participam destes eventos. Todas as situações anteriores colaboram para que desenvolvam as mais variadas patologias psíquicas nestes sujeitos, onde as mais corriqueiras são a depressão e as tendências suicidas.

Todavia, os tribunais, por mais que reconheçam o trabalho bancário como desgastante, não têm conferido aos trabalhadores o adicional correspondente, tendo em vista tratar-se de matéria constitucional de eficácia contida. Da mesma forma, vêm negando a concessão de aposentadoria especial, considerando que o simples fato de pertencer a uma categoria profissional não confere a presunção de nocividade do labor ou presença dos agentes químicos, físicos ou biológicos.

De qualquer forma, a doutrina aponta, como remédio constitucional apto a suprir esta omissão do Poder Público, o Mandado de Injunção, de modo que o trabalhador que encontrar-se em situação gravosa, desprovida desta tutela trabalhista específica, possa ter os seus anseios compensados.

O tema do adicional de penosidade deve ser regulamentado o quanto antes, para que toda esta gama de trabalhadores expostos à condições depreciativas de labor possam ser abarcados por uma tutela que, pelo menos, atenuar o seu quadro. A definição de uma atividade penosa, apta para encabeçar o texto da regulamentação, seria “aquela que causar sofrimento e desgaste acentuado para a pessoa humana, tanto pela sua própria natureza quanto pelas condições em que for exercida, expondo o trabalhador a um esforço além do normal.” A este conceito, deve-se somar um rol de atividades contempladas, inclusive, frente a tudo o que foi exposto, a atividade bancária.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Marcela Seidel; CHECON, Yolanda Paganini. **Adicional de penosidade**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/14779/adicional-de-penosidade>>. Acesso em: 07 jun. 2015.

AMAZARRAY, Mayte Raya. Trabalho Bancário Contemporâneo: cotidiano laboral marcado por práticas de violência psicológica e assédio moral. In: SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE E REGIÃO. **Teatro das sombras**: relatório da violência no trabalho e apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre: SindBancários Publicações, 2011.

BARROSO, Geny Helena Fernandes. **Aposentadoria especial e a conversão do tempo de serviço especial em comum**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8000>. Acesso em: 13 jun. 2015.

BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **O adicional de penosidade**: um vazio jurídico. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3150.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

BRASIL. **Acordo Coletivo de Trabalho**: Eletrobrás – 2013/2015. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0CEAQFjAG&url=http%3A%2F%2Fwww.stiuap.org.br%2Ffiles%2Fget%2F4fe0187b179cf89.pdf&ei=Nd10VfT7KaXIsQTp4oLQBg&usg=AFQjCNG9sP8l-_lQ2yXCcPmnb3E5nz7kwwg&sig2=Xtnq0SGfwu8_lcyMvuPmlA&bvm=bv.95039771,d.cWc&cad=rja>. Acesso em: 07 jun. 2015.

_____. **Biblioteca digital da câmara dos deputados**: adicional de atividades penosas. Disponível em: <http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/1440/adicional_atividades_auxiliador_a.pdf?sequence=5>. Acesso em: 20 abr. 2015.

_____. **Constituição Federal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 02 maio 2015.

_____. **Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 08 jun. 2015.

_____. **Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 maio 2015.

_____. **Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960.** Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/1950-1969/L3807.htm>. Acesso em: 14 jun. 2015.

_____. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8069.htm>. Acesso em: 08 jun. 2015.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 02 maio 2015.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 08 jun. 2015.

_____. **Portaria MTB nº 3.214, de 08 de junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>>. Acesso em: 19 jun. 2015.

_____. **Projeto de Lei nº 301, de 17 de novembro de 2006.** Acrescenta dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para regulamentar o adicional de penosidade previsto no inciso XXIII do art. 7º da Constituição Federal. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/8923.pdf>>. Acesso em: 07 jun. 2015.

_____. **Projeto de Lei nº 1.015, de 11 de outubro de 1988.** Dispõe sobre o adicional de remuneração para as atividades penosas. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD21SET1988.pdf#page=10>>. Acesso em: 07 jun. 2015.

_____. Recurso de Revista nº 4954920125040402, Sexta Turma, Tribunal Superior do Trabalho, Relator: Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho, Julgado em 05/11/2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/150383768/recurso-de-revista-rr-4954920125040402>>. Acesso em: 07 jun. 2015.

_____. Recurso de Revista nº 581002020075120041, Sétima Turma, Tribunal Superior do Trabalho, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Julgado em: 24/06/2009. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4385343/recurso-de-revista-rr-581002020075120041-58100-2020075120041>>. Acesso em: 07 jun. 2015.

COSTA, José Ricardo Caetano; BIRNFELD, Liane Francisca Hüning. **O trabalho penoso dos bancários:** adoecimento, gravosidade e desequilíbrio nas relações laborais. Disponível

em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9a84a0448b11c176>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. Dissimulações discursivas e violência no trabalho. In: SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE E REGIÃO. **Teatro das sombras**: relatório da violência no trabalho e apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre: SindBancários Publicações, 2011.

JARDIM, Leila Maria de Souza. **O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>>. Acesso em: 09 out. 2015.

MACHADO, Mauro Salles. Teatro das sombras: violência no trabalho e apropriação da saúde. In: SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE E REGIÃO. **Teatro das sombras**: relatório da violência no trabalho e apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre: SindBancários Publicações, 2011.

MAENO, Maria. Por que ainda conversamos sobre LER/DORT? In: SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE E REGIÃO. **Teatro das sombras**: relatório da violência no trabalho e apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre: SindBancários Publicações, 2011.

MAGANO, Octávio Bueno. **ABC do direito do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

MENDES, Jussara Maria Rosa et al. Narrativas de Violência relacionada ao trabalho: o caso dos trabalhadores bancários. In: SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE E REGIÃO. **Teatro das sombras**: relatório da violência no trabalho e apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre: SindBancários Publicações, 2011.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 39.032, de 08 de setembro de 1997**. Regulamenta a concessão de adicional de insalubridade, de periculosidade e de atividade penosa aos servidores públicos da administração direta, das autarquias e das fundações públicas do Estado, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.ipism.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/decretos/decreto_39032.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2015.

MINAS GERAIS. Dissídio Coletivo nº 01573201200003006, Seção Especializada de Dissídios Coletivos, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Relator: Emilia Facchini, Julgado em: 20/06/2013. Disponível em: <http://www.sindsul.org.br/attachments/article/96/as1.trt3.jus.br_consulta_detalheProcesso2.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2015.

_____. Apelação Cível nº00185522320074039999, Oitava Turma, Tribunal Regional Federal da 3ª Região, Relator: Therezinha Cazerta, Julgado em: 14/04/2014. Disponível em: <<http://www.trf3.jus.br/NXT/Gateway.dll?f=templates&fn=default.htm&vid=trf3e:trf3ve>>. Acesso em: 26 out. 2015.

NETO, João Celso. **Uma breve história da aposentadoria especial no Brasil**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/11116/uma-breve-historia-da-aposentadoria-especial-no-brasil>>. Acesso em: 14 jun. 2015.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2002.

PARANÁ. Recurso Ordinário nº 49382007195900, Segunda Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator: Marlene T. Fuverki Suguimatsu, Julgado em 11/09/2009. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=3517500&pro cR=AAAS5SABaAAC1AoAAN&ctl=7341>. Acesso em: 02 maio 2015.

_____. Recurso Ordinário nº 05515200967809004. Quarta Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator: Sueli Gil El-Rafihi, Julgado em 16/11/2011. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4602765>. Acesso em: 26 out. 2015.

REVISTA EXAME. **Itaú é processado em R\$ 20 mi por caso de aborto em agência**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/funcionaria-aborta-em-agencia-e-itaue-processado-em-r-20-mi>>. Acesso em: 25 out. 2015.

RIO DE JANEIRO. Recurso Ordinário nº 1499000720025010302, Quarta Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Relator: Alvaro Luiz Carvalho Moreira, Julgado em 16/04/2013. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24906151/recurso-ordinario-ro-1499000720025010302-rj-trt-1>>. Acesso em: 07 jun. 2015.

RIO GRANDE DO SUL. Recurso Ordinário nº 00009226520115040601, Décima Primeira Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: João Ghisleni Filho, Julgado em: 18/12/2013. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar?c=48449448&f=pdf>. Acesso em: 07 jun. 2015.

_____. Recurso Ordinário nº 00015171820115040002, Segunda Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: Marcelo Gonçalves de Oliveira, Julgado em: 15/05/2014. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar?c=49782063&f=pdf>. Acesso em: 07 jun. 2015.

RUBIN, Fernando. Proteção jurídica frente ao acidente de trabalho: medidas preventivas e repressivas. In: SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE E REGIÃO. **Teatro das sombras**: relatório da violência no trabalho e apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre: SindBancários Publicações, 2011.

SALATEO, Fabiana Regina Bizarro. **Aposentadoria especial**. Disponível em: <<http://www.conhecadireito.com.br/aposentadoria-especial/>>. Acesso em: 30 maio 2015.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 4.307, de 28 de fevereiro de 1994.** Dispõe sobre os critérios para a concessão da Gratificação de Penosidade, Insalubridade e Risco de Vida. Disponível em: <<http://www.pge.sc.gov.br/index.php/legislacao-estadual-pge>>. Acesso em: 09 jun. 2015.

SÃO PAULO. Recurso Ordinário nº 00017389020125020076, Décima Quarta Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto, Julgado em: 13/06/2013. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125107123/recurso-ordinario-ro-17389020125020076-sp-00017389020125020076-a28>>. Acesso em: 19 jun. 2015.

SCHAEFER, Luiziana Souto et al. Traumas no trabalho: impactos da violência para os bancários. In: SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE E REGIÃO. **Teatro das sombras:** relatório da violência no trabalho e apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre: SindBancários Publicações, 2011.

SILVA, Guilherme Caetano Oliveira da. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana.** Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/guilherme_catanho_silva/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 09 out. 2015.

SILVA, Sandra Firmina Sant'ana da. **Aposentadoria especial:** histórico, titulares, requisitos, meios de comprovação e possibilidade de conversão. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/01/Sandra-Firmina-Santana.pdf>>. Acesso em: 14 jun. 2015.

SINDBANCÁRIOS. **Teatro das Sombras:** relatório da violência no trabalho e apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre: SindBancários Publicações, 2011.

_____. **Trabalho e saúde mental da categoria bancária do Rio Grande do Sul.** Porto Alegre: SindBancários Publicações, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho.** 19 ed. São Paulo: LTr, 2000. 2 v.

TOCANTINS. **Convenção Coletiva de Trabalho:** Sinduscon - 2014/2015. Disponível em: <http://arquivos.sindicatodaindustria.com.br/app/cni_sindicatos/2011/01/10/123/20140613083943529982i.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2015.