

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**  
**NAS ATIVIDADES BANCÁRIAS**  
WORKING ENVIRONMENT  
IN BANKING ACTIVITIES

Kelly Farias de Moraes<sup>1</sup>

Danyelle Jatahy Benaion<sup>2</sup>

**RESUMO**

Nos últimos anos, o crescimento econômico, tecnológico, a globalização, o desemprego, dentre outros fatores trouxeram uma maior pressão sobre o trabalhador e uma precarização do seu ambiente de trabalho, de tal forma que o número de ocorrência de doenças decorrentes do trabalho, tanto corpóreas quanto psíquicas, aumentou assustadoramente. Dentre as atividades que mais causam prejuízos ao empregado, estão as atividades bancárias. A profissão de bancário possui características singulares e causa grandes desgastes nos seus empregados, em razão disso tem uma legislação especial que a rege. A Constituição Federal e a legislação infraconstitucional trazem dispositivos que garantem a proteção ao Meio Ambiente do Trabalho, entretanto para uma efetiva implementação na prática é necessário que a comunidade tenha conhecimento sobre o assunto. Para tanto, este artigo tem como objetivo geral estudar o Meio Ambiente do Trabalho, com enfoque nas atividades bancárias e para chegar a esse objetivo foram abordados os seguintes conteúdos: noções fundamentais sobre meio ambiente do trabalho, sua evolução no ordenamento jurídico, sua proteção legal no âmbito internacional e nacional, características das atividades bancárias, seu ambiente laboral, as condições atuais dos bancários, a sua saúde física e mental e a defesa do meio ambiente do trabalho. A conclusão se encaminhará ao acesso dos bancários as informações pertinentes à sua saúde e segurança, como instrumento de efetivação dos seus direitos e possibilidade de atuação de forma preventiva para alcançar um meio ambiente de trabalho equilibrado.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito Ambiental; Direito do Trabalho; Medicina e segurança do trabalho; Meio ambiente do trabalho; Atividades Bancárias.

**ABSTRACT**

In the last few years, the economic and technological growth, world globalization, unemployment and some other factors, made the employees been under a high level of stress and their work environment become precarious, such as the number of disease due by their types of work, even body than psychic, grown frighteningly. Among the activities that cause more losses for the employees, there is banking. The banking profession has unique features

---

<sup>1</sup> Advogada da Secretaria Municipal de Saúde (SEMSA), Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho e Direito Tributário pela Universidade Anhanguera - Uniderp. Mestranda em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas - UEA ([kellyfariasdemoraes@hotmail.com](mailto:kellyfariasdemoraes@hotmail.com)).

<sup>2</sup> Especialista em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Direito Tributário – IBET/RJ. Mestranda em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas – UEA. Advogada. Professora Universitária. Bolsista da CAPES ([dany\\_benaion@yahoo.com.br](mailto:dany_benaion@yahoo.com.br)).

that provide higher injuries to the workers, because of that, a special jurisdiction manage this category. The Federal Constitution and the jurisdiction applied imposes some mechanisms that ensures protection to the work environment, however for an effective implementation, it is necessary that this community of workers knows about this subject. Thereby, this article has by it's general objective to study the environmental work, with focus on banking activities and to reach this objective the following contents were addressed: fundamentals of work environment, the evolution of jurisdiction order, the legal protection on international and national scope, the banking activities characteristics, labor environment, the actual banking conditions, the physical and mental health and the defense of the work environment. The conclusion will address the safety and health information's to the bankers, as a mechanism of their rights and possibilities effectiveness acting preventively to reach a balanced work environment.

**KEYWORDS:** Environmental Law; Labour Law; Medicine and Job Security; Working environment; Banking activities.

## **INTRODUÇÃO**

O meio ambiente do trabalho nas atividades bancárias constitui-se no objeto de estudo deste artigo. O homem passa em média 1/3 do seu dia trabalhando, dessa forma, a qualidade desse ambiente de trabalho influência sobremaneira, na sua qualidade de vida em todos os outros aspectos, chegando ser parte da sua identidade.

O trabalho é um instrumento fundamental na concretização da dignidade humana do trabalhador, devendo, portanto, ser um ambiente saudável e seguro, para que este possa se desenvolver economicamente, intelectualmente, socialmente, emocionalmente etc.

Entretanto, nos últimos anos, com o crescimento tecnológico, a globalização, o desemprego, a concorrência, dentre outros fatores, houve uma reificação do trabalhador e uma precarização do seu ambiente laboral, aumentando o número de doenças do trabalho. A atividade de bancário é uma das que mais causa problemas físicos (Distúrbios Osteomusculares) e mentais (stress, depressão, assédio moral) em seus empregados, devido a fatores como: precisar ser multifuncional, atender um grande número de pessoas em pouco tempo, lidar com a insatisfação do público, ter extremo cuidado com o dinheiro, cumprir metas, ficar sempre alerta quanto à segurança etc.

A Constituição Federal e a legislação pátria trazem dispositivos que protegem o meio ambiente do trabalho, garantindo aos trabalhadores a diminuição dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, inclusive, a legislação especial que trata dos bancários. Contudo, para efetivar essas determinações é necessário o acesso dos trabalhadores às informações referentes ao tema, pois só conhecendo os seus direitos, os problemas que ocorrem, suas causas e consequências, os meios de solução, é que terão

instrumentos para lutar por melhores condições de trabalho, ou seja, a compreensão dos motivos que fazem o meio ambiente do trabalho nas atividades bancárias não ser saudável, é imprescindível para, a partir dela, buscar soluções para equilibrá-lo.

Esse artigo tem como objetivo geral estudar o Meio Ambiente do Trabalho, com enfoque nas atividades bancárias.

À vista disso, primeiramente, buscou-se tratar do conceito de meio ambiente do trabalho. Em um segundo momento, foi feita uma breve evolução no ordenamento jurídico pátrio. Como terceiro ângulo deste estudo, versou-se sobre a proteção legal do meio ambiente do trabalho, no âmbito internacional e nacional. Em seguida, adentrou-se no tema das atividades bancárias, destacando suas especificidades.

Como próximo passo, analisou-se o seu ambiente laboral, as condições dos bancários atualmente, e a sua saúde física e mental. Por último, cuidou-se da defesa do meio ambiente do trabalho em geral e no âmbito das atividades bancárias.

Metodologicamente, a investigação seguirá o caminho da pesquisa bibliográfica deduzindo, por inferência, soluções para afastar o comportamento degradativo do meio ambiente laboral dos bancários.

A conclusão se encaminhará ao acesso dos bancários as informações pertinentes à sua saúde e segurança, como instrumento de efetivação dos seus direitos e possibilidade de atuação de forma preventiva para alcançar um meio ambiente de trabalho equilibrado.

## **2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

O meio ambiente é um só, mas pode ser analisado por diferentes visões, e para ser melhor estudado, pode ser dividido de forma didática em: meio ambiente natural, meio ambiente cultural, meio ambiente artificial, patrimônio genético, meio ambiente do trabalho, dentre outros.

Nesse mesmo diapasão, Celso Fiorillo ensina que:

O conceito de meio ambiente é unitário, na medida que é regido por inúmeros princípios, diretrizes e objetivos que compõe a Política Nacional do Meio Ambiente. Entretanto, quando se fala em classificação do meio ambiente, na verdade não se quer estabelecer divisões isolantes ou estanques do meio ambiente, até porque, se assim fosse, estaríamos criando dificuldades para o tratamento da tutela. Mas, exatamente pelo motivo inverso, qual seja, de buscar uma maior identificação com a atividade degradante e o bem imediatamente agredido, [...]. (1997, p. 53)

O Meio Ambiente do Trabalho é o local em que o trabalhador exerce a sua atividade profissional. Consiste no “espaço-meio de desenvolvimento da atividade laboral, como o local

hígido, sem periculosidade, com harmonia para o desenvolvimento da produção e respeito à dignidade da pessoa.” (BELTRÃO, 2009, p. 23)

Quanto ao espaço físico, Jorge Henrique de Oliveira Souza alerta para o fato de que (2009, p. 77)

o objeto jurídico tutelado é a saúde e segurança do trabalhador (...) e a concepção de meio ambiente do trabalho não pode ficar restrita à relação obrigacional nem ao limite físico da fábrica, já que a saúde é tópico de direito de massa e o meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, é direito constitucionalmente garantido.

Utilizando como base os supracitados conceitos podemos concluir que o meio ambiente do trabalho é o meio físico em que se desenvolvem as atividades laborais, não se restringindo ao escritório, empresa ou fábrica, podendo ocorrer nas ruas públicas ou em suas próprias moradias, que deve ser saudável e seguro para preservar a dignidade do trabalhador em todos os aspectos.

O Meio Ambiente do Trabalho é protegido por um segmento do Direito do Trabalho encarregado de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador, qual seja, a segurança e medicina do trabalho. (MARTINS, 2009).

Flávia Piovesan destaca a importância da efetivação das normas pertinentes ao meio ambiente de trabalho

[...] pois, se por um lado à conscientização da sociedade na preservação, principalmente, do meio ambiente natural – ar, água, solo, fauna, flora, incluindo os ecossistemas – artificial e cultural, atingiu um nível elevado nos últimos anos, o mesmo não se pode dizer em relação à proteção do meio ambiente do trabalho. Com efeito, mesmo entre os operadores do direito do trabalho, vê-se certa incompreensão e até antipatia com as normas de medicina e segurança do trabalho, relegando-se a tais normas uma importância menor em comparação com as que compõem o ordenamento jurídico trabalhista, ligadas à obtenção de conquistas no plano material. (2010, p. 304)

### **3 EVOLUÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO**

No que se refere ao meio ambiente do trabalho, faz-se importante traçar um breve histórico, dos dispositivos que o protegem, direta ou indiretamente, nas Constituições e Legislações do Brasil.

#### **3.1 EVOLUÇÃO NA LEGISLAÇÃO PÁTRIA**

A preocupação com a segurança e saúde do trabalhador, primeiramente apareceu na Constituição de 1934, em seu art. 121, §1º, alínea h, que trazia como direito do trabalhador, a assistência médica e sanitária.

Na Constituição de 1937, o art. 137, I, estabelecia que a assistência médica e higiênica a ser dada ao trabalhador, era norma a ser observada pela legislação trabalhista, e na Constituição de 1946, o art. 157, VIII, dispunha que os trabalhadores teriam direito à higiene e segurança do Trabalho. A necessidade de proporcionar melhores condições de trabalho aos obreiros fez com que, em 1966, a Lei n.º 5.161 criasse a Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho.

Um ano após, a Constituição de 1967, em seu art. 158, IX, estabeleceu à higiene e segurança no trabalho, como direito dos trabalhadores e a Emenda Constitucional n. 1 de 1969, repetiu o mesmo dispositivo em seu art. 165, IX.

Em 1977, a Lei n.º 6.514 deu nova redação aos artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho, e em 1978 a Portaria n.º 3.214 trouxe as atividades insalubres e perigosas ao trabalhador. Até que em 1988 a Constituição vigente instituiu em seu art. 7, XXII, como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

## **4 PROTEÇÃO LEGAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

O ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e de segurança.

### **4.1 MEDIDAS DE PROTEÇÃO EM ÂMBITO INTERNACIONAL**

Na esfera internacional, uma das entidades que mais contribuiu para o estabelecimento de medidas protetivas ao trabalhador foi a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Desde a sua fundação, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho – OIT – tem elaborado e adotado um grande número de convenções internacionais de trabalho (e suas correspondentes recomendações) diretamente relacionadas com os temas sobre segurança e saúde no trabalho, bem como muitos códigos de práticas e publicações técnicas referentes a diversos aspectos do tema. Tais instrumentos representam um conjunto muito bom de definições, princípios, obrigações, direitos e deveres, bem como diretrizes técnicas que refletem as opiniões consensuais dos mandatos dos representantes tripartites da OIT provenientes dos 175 Estados Membros sobre a maioria dos aspectos relativos à segurança e saúde no trabalho. (OIT, 2005, p. 43).

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, o Brasil ratificou 78 Convenções da OIT, até julho de 2013, e em que pese todas tratem do meio ambiente laboral indiretamente, as principais que abordam essa questão são as Convenções n.º 155 e n.º 161, a seguir elencadas.

Convenção n.º 155, Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em 1981, estabelece regras para a segurança e a saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho. É regulamentada pela Recomendação n. 164, adotada na mesma data.

O seu artigo 3.º, c) conceitua o local de trabalho como “[...] todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer, e que estejam sobre o controle, direto ou indireto do empregador” e na alínea e) estabelece saúde como sendo “[...] não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no Trabalho”.

Em seu art. 4.º traz como objetivo da Política Nacional do Meio Ambiente a prevenção dos acidentes e danos a saúde, que decorram da atividade laboral, reduzindo ao mínimo, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do Trabalho.

No art. 5.º enumera as esferas de ação em que a Política Nacional do Meio Ambiente deve atuar, para evitar que afetem de forma ruim o meio ambiente de trabalho, e conseqüentemente, a saúde e segurança dos trabalhadores.

Outros dispositivos trazidos por essa Convenção que tem extrema importância são o art. 13, que traz a possibilidade do trabalhador parar de trabalhar, por sentir que tem motivos palpáveis para temer por sua saúde e segurança. O que não pode ser punido pelo empregador, segundo o art. 21 e a obrigação do empregado comunicar ao superior hierárquico, um perigo eminente e grave, trazida pelo art. 19. (MELO, 2001)

Convenção n.º 161, de 1985 versa sobre serviços de saúde do trabalho; É regulamentada pela Recomendação n. 171, adotada em 26/06/1985.

O seu art. 1.º define "serviços de saúde no trabalho" como

aqueles investidos de funções essencialmente preventivas e incumbidos de assegurar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa acerca de:

- 1) os requisitos necessários para estabelecer e conservar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, que favoreça a saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;
- 11) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, considerado seu estado de saúde física e ambiental, e [...].

O art. 3.º estabelece que os serviços de saúde no trabalho devem alcançar todos os trabalhadores, inclusive os do setor público e os membros das cooperativas de produção.

O art. 5.º enumera as funções que os serviços de saúde devem assegurar, e que sejam adequadas aos riscos da empresa.

- a) identificação e avaliação dos riscos que possam afetar a saúde no local de trabalho;
- b) vigilância das condições do meio ambiente de trabalho e das práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, refeitórios e alojamentos, quando estas facilidades sejam proporcionadas pelo empregador;
- c) assessoramento sobre o planejamento e a organização do trabalho, inclusive a manutenção e o estado da maquinaria e dos equipamentos, e sobre as substâncias utilizadas no trabalho;
- d) participação no desenvolvimento de programas para o melhoramento das práticas de trabalho, bem como nas demonstrações e avaliação de novos equipamentos, no que respeita à saúde;
- e) assessoramento em matéria de saúde, de segurança e de higiene no trabalho, e de ergonomia, bem como em matéria de equipamentos de proteção individual e coletiva;
- f) vigilância da saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;
- g) incentivo da adaptação do trabalho aos trabalhadores;
- h) assistência em prol da adoção de medidas de reabilitação profissional;
- i) colaboração na difusão de informações, na formação e educação em matéria de saúde e higiene no trabalho, e de ergonomia;
- j) organização dos primeiros socorros e do atendimento de urgência; e
- k) participação na análise dos acidentes do trabalho e das enfermidades profissionais.

Outros regramentos importantes são o do art. 9.º, que determina que os serviços de saúde no trabalho devem ser multidisciplinares, do art. 13 que reza que, os trabalhadores deverão ser informados acerca dos riscos que tem a sua profissão e do art. 15, que estabelece a obrigação de informar os serviços de saúde no trabalho, sobre os casos de enfermidades, com o intuito de, identificar a relação entre as causas da doença e os locais de trabalho.

Os dispositivos legais são essenciais, mas para que sejam eficazes, é necessário que sejam tomadas medidas efetivas e dinâmicas, e nesse ponto a OIT deu uma grande colaboração, elaborando Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, direcionadas aos responsáveis pela gestão da segurança e saúde no trabalho, que apesar de não terem carácter obrigatório, podem servir de instrumento prático para auxiliar as organizações e as instituições competentes a melhorar seu desempenho em SST. (OIT, 2005).

## **4.2 MEDIDAS DE PROTEÇÃO EM ÂMBITO NACIONAL**

No ordenamento jurídico brasileiro, os instrumentos que disciplinam o meio ambiente do trabalho são a Constituição Federal, as Constituições Estaduais, e as Legislações infraconstitucionais.

#### **4.2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

De forma proeminente, consagrou a Constituição Federal, promulgada em 5 de outubro de 1988, a proteção ao meio ambiente do trabalho, em seu art. 200, VIII: “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

O fato desse dispositivo trazer de forma expressa o meio ambiente do trabalho, não deixa dúvidas quanto a sua existência, e mostra o interesse do Estado em tutelar esse instituto visando a simbiose com a dignidade da pessoa humana, sendo a saúde seu principal fator.

Flávia Piovesan aprova o texto elaborado pelo legislador, pois entende que:

[...] de nada adiantaria o dispositivo no artigo 196 assegurar o direito à saúde do indivíduo se não fizesse o mesmo em relação ao homem-trabalhador; afinal, posto que é no local de trabalho em que este homem passa a maior parte de sua vida, ou como afirma Sebastião Geral de Oliveira, “[...] é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do Trabalho.” (PIOVESAN, 2010, p. 304)

O meio ambiente do trabalho, sendo um aspecto do meio ambiente como um todo, também está amparado pelo Art. 225 da Constituição, que reza que “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, [...]”. E para aqueles que cometerem atos lesivos ao meio ambiente estabelece em seu parágrafo 3.º que estes serão punidos com sanções penais e administrativas, sem prejuízo da obrigação de reparar os danos causados.

Além disso, a Carta de 88 exaltou o trabalho em vários dispositivos como: no art. 1.º, IV estabeleceu como fundamento do Estado, os valores sociais do trabalho, no art. 6.º trouxe o trabalho como um direito social e o art. 193 exaltou que “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Em seu Título VII, que trata da Ordem Econômica e Financeira estabeleceu em seu art. 170, que a ordem econômica, está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e trouxe como princípio geral da atividade econômica, em seu inciso VIII, a busca pelo pleno emprego.

De um modo geral, pleno emprego pode significar que em determinado momento a população economicamente ativa realiza o volume de atividade máxima que é capaz



de realizar e pode dizer-se que o pleno emprego se traduz numa situação em que todo o indivíduo que se apresenta no mercado de trabalho a procura de ocupação a encontra. O conceito de pleno emprego, em economia, tem como base uma situação em que não existe qualquer forma de desperdício, seja do capital ou do trabalho. O pleno emprego significa a utilização da capacidade máxima de produção de uma sociedade e, evidentemente, deve ser utilizada para elevar a qualidade de vida da população. (KON, pp. 7 e 8).

Ao fazer uma interpretação sistemática da Constituição, podemos entender que a expressão “pleno emprego” vai além de vagas para todas as pessoas, mas significa que, o trabalho deve ser mais do que um meio de subsistência, deve ser um instrumento de inclusão social, satisfação pessoal, desenvolvimento intelectual, melhoria na convivência social, equilíbrio emocional etc. , ou seja, que colabore para que o trabalhador efetivamente alcance a plenitude em todos os aspectos.

#### **4.2.2 CONSTITUIÇÕES ESTADUAIS**

A maioria das Constituições estaduais trazem dispositivos que garantem o direito a um meio ambiente de trabalho hígido. Alguns exemplos na Região Norte são:

- Constituição do Estado do Amazonas de 1989 em seu art. 229, §2.º;

Art. 229. Todos têm direito ao meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo. § 2º. Esse direito estende-se ao ambiente de trabalho, ficando o Poder Público obrigado a garantir essa condição contra qualquer ação nociva à saúde física e mental.

Constituição do Estado do Pará de 1989 em seus arts. 269 e 270, XIV;

Art. 269. Compete ao Estado garantir:

I - a fiscalização do cumprimento das medidas que visem a eliminação de riscos de acidentes e doenças profissionais e do trabalho;

II - informação aos trabalhadores a respeito de atividades que comportam riscos à saúde e dos métodos para o seu controle, com a participação das comissões internas de prevenção de acidentes;

III - controle e fiscalização, através de órgãos de vigilância sanitária, dos ambientes e processos de trabalhos, de acordo com os riscos de saúde, garantido o acompanhamento pelas entidades sindicais;

IV - participação das entidades sindicais e associações classistas na gestão dos órgãos estaduais de saúde do trabalhador e de proteção ao ambiente de trabalho;

V - a veiculação de programas de educação em saúde, previamente aprovados pelo conselho a que se refere o inciso VI do art. 265, através dos meios de comunicação de massa.

Art. 270. Ao sistema estadual de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

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

Constituição do Estado de Rondônia de 1989 em seus arts. 236, I e II e 244, III.

Art. 236. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantida através de políticas sociais e econômicas que visem à redução dos riscos de doenças e de agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços proporcionados à sua promoção, proteção e recuperação.

Parágrafo único. O direito à saúde implica:

I - condições dignas de trabalho, saneamento, moradia, alimentação, transporte e lazer;

II - respeito ao meio ambiente e controle da poluição ambiental;

Art. 244. A saúde ocupacional é parte integrante do sistema estadual de saúde, sendo assegurada aos trabalhadores, mediante:

III - recusa ao trabalho em ambiente insalubre ou perigoso, ou que represente graves e iminentes riscos à saúde quando não adotadas medidas de eliminação ou proteção contra eles, assegurada a permanência no emprego;

#### 4.2.3 LEGISLAÇÕES INFRACONSTITUCIONAIS

A CLT busca concretizar o direito à saúde no meio ambiente do trabalho em seu capítulo V, que trata “Da segurança e da medicina do trabalho” indo do art. 154 ao art. 201. Porém, existem outros artigos dispersos na CLT, que também estão relacionados à Segurança e Medicina do Trabalho, são eles: 4.º, 60, 66, 71, 72,73,§1º, 129 c/c 141, 253, 297 c/c 301, 390, 405 c/c 409 e 483.

Conforme preceitua o art. 157 da CLT, cabe as empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Nada mais justo, visto que, as empresas têm maior responsabilidade, na manutenção do meio ambiente do trabalho saudável. Elas não podem querer apenas o bônus, o lucro, o poder diretivo, e deixar o ônus, o prejuízo para o trabalhador parte hipossuficiente.

Por outro lado, os empregados deverão observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções ou ordens de serviços quanto às precauções no local de trabalho, de modo a evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais e devem, também, colaborar com a empresa na aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho (art. 158, I e II da CLT).

Várias são as consequências para os empregadores que não cumprem as medidas preventivas entre elas: a) o direito do empregado rescindir o contrato de trabalho, por culpa do empregador; b) no campo criminal, ser apenado; c) no campo cível, ter que pagar indenização

e mais os valores do seguro obrigatório contra acidentes do trabalho; d) arcar com multas administrativas e sofrer interdição do estabelecimento. (CARRION, 2009).

O art. 200 da CLT traz que o Ministério Público do Trabalho pode estabelecer disposições complementares às normas de segurança e da medicina do trabalho, dentre as quais, as Portarias sobre Normas Regulamentadoras (NRs).

A Portaria N.º 3.214, de 8 de junho de 1978 aprovou as Normas Regulamentares relativas à Segurança e Medicina do Trabalho que totalizam 28 normas. As mais relevantes para os bancários são as:

- NR 1: Disposições Gerais;
- NR 2: Inspeção prévia;
- NR 3: Embargo ou Interdição;
- NR 4: Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT);
- NR 5: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA);
- NR 6: Equipamento de Proteção Individual;
- NR 7: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;
- NR 8: Edificações;
- NR 9: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;
- NR 15: Atividades e operações insalubres;
- NR 17: Ergonomia;
- NR 24: Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho;
- NR 28: Fiscalização e Penalidades.

A Lei Orgânica da Saúde (Lei n.º 8.080/90) estabelece em diferentes dispositivos, a proteção ao meio ambiente do trabalho e em seu art. 6.º, V, traz expressamente a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho por parte do SUS.

## **5 ATIVIDADES BANCÁRIAS**

Determinadas atividades destacam-se por ter condições de trabalho singulares não só em razão de jornada de trabalho diferenciada como também porque os empregados sofrem desgastes maiores, risco à sua integridade física e à sua saúde, fatos estes que tornam essa profissão peculiar, necessitando de tutela diferenciada para garanti-la.

As atividades bancárias se encaixam nesse caso, possuindo uma legislação própria que a rege. Nesse contexto José Alberto Couto Maciel (1982, p. 7) alerta quanto ao fato dessa discriminação não trazer apenas direitos e privilégios aos bancários, mas também, deveres e punições específicas, vejamos:

Os bancários são protegidos por normas especiais de trabalho. Esta proteção decorre de que os serviços executados pela categoria apresentam riscos maiores do que os comuns para os empregadores, tendo em vista o papel preponderante das instituições financeiras na economia contemporânea.

Em razão da maior responsabilidade, decorre do trabalho dos bancários um incomum desgaste físico e mental, justificando normas especiais de proteção ao trabalho. Ao lado dessa tutela especial, com garantias mais amplas, surgem sanções específicas, com penalidades definidas, diversas das prescritas aos demais empregados.

Essas normas reguladoras específicas também se aplicam às empresas de financiamento, crédito e investimento que são consideradas como bancos para os fins trabalhistas, segundo Súmula nº 55 do TST.

A jornada de trabalho dos bancários é trazida pelo art. 224 da CLT, sendo de 6 horas diárias, totalizando 30 horas semanais e os sábados serão dias úteis não trabalhados (Súmula 113, do TST). Esse horário reduzido tem como fundamento o fato de ser uma atividade penosa, de caráter técnico, de extrema responsabilidade, o que levaria a um maior desgaste do trabalhador dessa área.

O §1º desse art. estabelece que essa jornada deverá estar compreendida entre 7 e 22 horas e que o bancário tem direito a um intervalo de 15 minutos para alimentação.

Entretanto existem bancários que não estão sujeitos a essa jornada reduzida, em razão de exercerem funções de direção, fiscalização, chefia e equivalentes ou outros cargos de confiança, desde que recebam uma gratificação equivalente no mínimo a um terço a mais do que seus subordinados. (§2º, do art. 224, da CLT)

André Luiz Paes de Almeida (2009) adverte que não se deve analisar apenas a denominação do cargo, pois mesmo que o bancário não tenha um cargo com as nomenclaturas de chefe, gerente, diretor, mas que a ele houverem subordinados e ele perceber um salário um terço superior a estes supervisionados, estará caracterizado o cargo de confiança. (Súmula 102 TST)

O art. 225, trata da possibilidade das horas extras nas atividades bancárias, limitando-as a duas horas diárias e 10 semanais, o que resulta numa jornada de no máximo 8 horas diárias e 40 semanais. No caso dos gerentes e equiparados, estes apenas terão direito a receber horas extras, quando trabalharem além da oitava hora diária.

Outra particularidade da atividade bancária é a não aplicação de acordo de prorrogação de jornada previsto no art. 59 da CLT, visto ser incompatível com a excepcionalidade necessária para que os bancários façam horas extras (Súmula nº 199, do TST).

As principais Súmulas e Orientações Normativas dadas pelo Tribunal Superior do Trabalho que tratam desse tema são: 55, 93, 102, 109, 113, 117, 119, 199, 226, 234, 238, 239, 240, 247, 257, 267, 287, 343, 345.

Um grande avanço na legislação celetista e grande vitória para os bancários foi a Lei n.º 12.347/10, que revogou o artigo 508, da CLT que permitia a demissão por justa causa de funcionários do setor bancário com dívidas não pagas. Nota-se que esse artigo feria princípios como: da isonomia, da razoabilidade e proporcionalidade, da boa-fé, dentre outros.

## **6 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NAS ATIVIDADES BANCÁRIAS**

Na década de 90 houve uma reestruturação nas atividades bancárias onde ocorreram três fenômenos sociais: grande desemprego, terceirização e precarização do trabalho e intensificação do trabalho, que juntamente com o uso de novas tecnologias no ambiente laboral e necessidade de prestar serviços de venda, obrigaram o bancário a ser um trabalhador multifuncional, o que trouxe vários malefícios no aspecto físico e principalmente mental a essa classe (HIRSCH, 2009).

### **6.1 CONDIÇÕES ATUAIS DOS BANCÁRIOS**

Laerte Idal Sznelwar (2011) oferece dados da mais ampla pesquisa realizada no País sobre os bancários, que foi feita pelo Instituto Acerte, por iniciativa do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, no período de novembro de 2010 à janeiro de 2011.

Essa pesquisa abarcou os bancários de seis das maiores instituições financeiras do País: Bradesco, Itaú/Unibanco, HSBC, Santander, Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil/Nossa Caixa.

Foram entrevistados 818 trabalhadores da ativa e/ou afastados por motivo de doença ocupacional, entre caixas, técnicos, analistas, gerentes e coordenadores comerciais e administrativos.

Os principais dados apontados na pesquisa que interessam ao nosso estudo são os seguintes:

a) Quanto às metas abusivas:

65% dos funcionários das agências e 52% dos trabalhadores dos complexos administrativos consideram as metas diárias estipuladas pelos bancos como “abusivas”;

72% que exercem função de caixa e 63% dos gerentes;

b) Quanto ao assédio moral:

42% sofreram práticas de assédio moral;  
49% acreditam que seu esforço não é reconhecido e o grau de cobrança só aumenta;  
44% sofreram humilhações em público;  
37% sofreram com as promessas que não se cumprem;  
34% sofreram ameaças de demissão, ainda que veladas;  
33% sofreram bloqueio a qualquer sugestão para melhorar as condições de trabalho;  
31% sofreram a acusação de “incompetente” por não atingir as metas do dia, mesmo que tenha cumprido as metas dos dias anteriores;

c) Quanto às doenças laborais:

84% afirmaram sentir vários sintomas de uma lista de 14 ligados à integridade física e emocional;  
65% sofrem de estresse;  
52% tem dificuldade para relaxar;  
47% tem fadiga constante;  
40% tem formigamento em ombros, braços ou mãos;  
39% sofrem de desmotivação;  
33% têm constantes dores de cabeça;  
30% tem dores de estômago ou gastrite nervosa;  
28% tem dificuldade em dormir, mesmo nos fins de semana;  
28% tem vontade de chorar sem motivo aparente;  
26% tem sentimento de inferioridade.

O autor supracitado aponta como possíveis causas desses malefícios, o fato de ser comum na rotina do bancário

[...] a baixa tolerância ao erro, o acúmulo de tarefas, a rotina repetitiva e mecanizada, as cobranças públicas, a ausência de cursos de treinamento, o trabalho além do horário e aos fins de semana, a pressão diária pelo cumprimento de metas superestimadas, a incompreensão dos processos produtivos, bem como a impossibilidade de sugerir mudanças ou melhorias nesses processos. Tudo isso contribui para multiplicar o nível de estresse presente no cotidiano dos bancários. Estresse diretamente ligado aos sentimentos de medo, humilhação, impotência e frustração. (2011, p. 23)

Destaca ainda que, as exigências feitas aos bancários mudaram, pois tiveram que aprender a realizar as tarefas de vendedores de créditos, empréstimos, seguros e cartões de crédito, entre outros serviços. e essa multifuncionalidade, trouxe maior pressão sobre estes, trazendo vários malefícios. (SZNELWAR, 2011)

## **6.2 SAÚDE FÍSICA DO BANCÁRIO**

Quanto aos prejuízos físicos que os bancários sofrem, os chamados LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/ Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho), são a primeira causa de adoecimento entre a categoria e dentre todos os setores, o dos bancários é o mais atingido.

A cartilha referente ao tema, feita pelo Sindicato dos bancários do Rio Grande do Norte (2013) traz o conceito de LER/DORT:

Os dois termos se referem a um conjunto de doenças que atingem músculos, tendões, nervos e articulações dos membros superiores (dedos, mãos, punhos, antebraços e braços) e, eventualmente, membros inferiores e coluna vertebral. Decorrem de sobrecarga do sistema musculoesquelético no trabalho, que vai se acumulando ao longo do tempo.

Na década de 80, os trabalhadores passaram a apresentar vários sintomas diferentes que foram reunidos na sigla LER e futuramente DORT. A Comissão de Reumatologia Ocupacional, em sua Cartilha (2013) sobre LER/DORT explica que a sigla para DORT foi introduzida para substituir a sigla LER, por dois motivos:

[...] primeiro porque a maioria dos trabalhadores com sintomas no sistema musculoesquelético não apresenta evidência de lesão em qualquer estrutura; a outra razão é que além do esforço repetitivo (sobrecarga dinâmica), outros tipos de sobrecargas no trabalho podem ser nocivas para o trabalhador como sobrecarga estática (uso de contração muscular por períodos prolongados para manutenção de postura); excesso de força empregada para execução de tarefas; uso de instrumentos que transmitam vibração excessiva; trabalhos executados com posturas inadequadas.

Com a evolução da medicina, a sigla LER/DORT tende a enfraquecer, pois é mais eficaz que as diferentes doenças que foram agrupadas nela "sejam melhor identificadas, analisadas e tratadas, o que inclui como exemplo as tendinites, a síndrome do túnel do carpo, as síndromes miofasciais, a fibromialgia, as cervicalgias, cervicobraquialgias, lombalgias [...]".

Para Andréia Maria Silveira (1993), essas doenças decorrem basicamente da intensificação do trabalho com o incremento da produção individual, da supressão de das pausas informais ou cumprimento de horas extraordinárias e condições ergonomicamente inadequadas de trabalho.

Hoje em dia, tem-se conhecimento que, além dos fatores mecânicos, também estão envolvidos fatores emocionais, sociais, familiares, econômicos, fatores emocionais. Dessa forma, para descobrir as causas dos LER/DORTs é preciso levar em conta, um grande leque de possibilidades como: insatisfação no trabalho, depressão, ansiedade, problemas pessoais, estresse, tarefas repetitivas, excesso de atividades, equipamentos ergonomicamente

inadequados, monotonia das tarefas, dor, parestesia, sensação de peso, fadiga, manifestando-se, principalmente, no pescoço, cintura escapular e membros superiores.

Um importante instrumento para medir a ocorrência da LER/DORT no meio ambiente de trabalho é a Comunicação de Acidente de trabalho (CAT), que deve ser emitida nos casos de acidente de trabalho, incluindo os de trajeto, doença profissional e a doença do trabalho e ser entregue ao INSS.

Ela permite que o trabalhador possa receber os benefícios acidentários, bem como ser readaptado em outra função. A lei n.º 8.213/91 estabelece que a CAT deve ser emitida pelo empregador, mas existe a possibilidade de ser emitida pelo médico que atendeu o trabalhador, o sindicato que o representa, qualquer autoridade pública e o próprio bancário.

Os resultados obtidos através dos dados sobre a CAT são distorcidos ou dificultados por diversas circunstâncias práticas, senão, veja-se:

Embora a conceituação teórica de LER inclua afecções de coluna cervical, compressão nervosa subclavicular e síndrome do ombro doloroso, na prática consideram-se doenças ocupacionais provocadas pelo trabalho repetitivo as lesões que incidem na mão, punho, antebraço e cotovelo.

Além dos casos objeto de CATs, acolhidos como tal pela perícia do INSS, depara-se na prática com diferentes situações: casos em que a assistência médica e/ou o banco não reconhecem como doença profissional. Há ainda os casos encaminhados pelos bancos e rejeitados pela perícia do INSS, sob alegação de ausência denexo ou de incapacidade.

Uma fração importante do trabalho bancário propriamente dito, como a digitação, compensação etc., está terceirizada em muitos bancos, ou seja, é realizada através de outras empresas prestadoras de serviços.

A atividade maior reside na demissão dos lesionados, praticada regularmente pelos bancos privados. (SILVEIRA, 1993, p.70)

O Ministério da Previdência Social informou que, de 2000 a 2005, 25.080 bancários foram afastados do trabalho por causa de dores relacionadas aos DORT, o que representa 5,2% da categoria, porém os bancos reconheceram apenas 8.700. “Tanto é que a Previdência Social reajustou, em 2007, o grau de risco dos bancos de 1% (risco leve) para 3% (risco grave) de contribuição para o Seguro de Acidente de Trabalho (SAT).” (SZNELWAR, 2011, p. 24 e 25).

Mesmo assim, o índice ainda continua alto, em 2009, 7.717 trabalhadores do setor sofreram acidentes no exercício de suas funções relacionados às LER/DORT.

O Sindicato dos Bancários do Rio Grande do Norte, explica que para que haja prevenção os trabalhadores devem ter como objetivos:

O controle do ritmo de trabalho; enriquecimento das tarefas, não permitindo a fragmentação do trabalho; definição do período da jornada de trabalho em que há esforço repetitivo e do período em que ele não esteja presente; eliminação das horas extras; pausas durante o trabalho; adequação do posto de trabalho para evitar posturas incorretas - mobiliário e máquinas devem ser ajustados às características



físicas individuais – e ambiente com temperatura, ruído e iluminação adequados.  
(2013, p. 5)

A Cartilha elaborada pelo sindicato acima citado, alerta também pro fato de que a LER/DORT apesar de ser reconhecida como doença do trabalho, tanto pelo SUS (Portaria 1339/ GM, 1999) quanto pelo INSS (anexo II do decreto 3.048/99), as empresas continuam tentando negar sua existência, frequentemente descaracterizando as lesões como ocupacionais.

Então, cabe ao trabalhador, o principal atingido, se organizar para alterar esse quadro. [...]  
Fortalecendo as organizações dos trabalhadores por local de trabalho, seja em forma de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) ou outras comissões;  
Conhecendo a legislação do Ministério do Trabalho (prevenção), do Sistema Único de Saúde-SUS (prevenção e assistência, incluindo reabilitação) e da Previdência Social (concessão de benefícios por incapacidade para o trabalho e reabilitação profissional);  
Cobrando do poder público a sua atuação na prevenção de doenças ocupacionais;  
Inserindo as questões de saúde e segurança no trabalho nas cláusulas dos acordos coletivos de trabalho;  
Participando de reuniões sobre saúde para obter informações corretas e atualizadas.  
(2013, p. 5)

### **6.3 SAÚDE MENTAL DO BANCÁRIO**

O processo de trabalho envolve a utilização de diferentes aspectos do obreiro (físico, químico, psicológico, fisiológico), o que gera um desgaste ou dano não apenas corpóreo, como também, psíquico.

Em épocas de crises econômicas ocorre o aumento do sobretrabalho pelo acúmulo de funções decorrentes dos trabalhadores demitidos, o que causa o aumento da fadiga e o sofrimento mental. Outros fatores, como: aumento de jornada, exigência de ritmo mais intenso, supressão ou restrição do número e duração das pausas, compressão de salários, também implicam em malefícios psicológicos aos bancários.

Um dos motivos que causam problemas não apenas físicos, mas também mentais, é a informatização nas atividades bancárias, trazendo malefícios como:

A preocupação de perder o emprego pelas pessoas de baixa escolaridade, os de idade avançadas e os profissionais que estavam habituados às tecnologias antigas;  
Fadiga e sofrimento mental, devido à divisão de tarefas trazida pelo computador, que isola os bancários, não permitindo terem controle sobre o processo de trabalho;  
Maior tensão com a informatização, que exige mais procedimentos, regras e condutas, tornando as tarefas mais monótonas e repetitivas;  
Ansiedade pela digitação que tem metas a serem alcançadas;

Sobrecarga mental, pela necessidade de níveis elevados de atenção concentrada e continuada para utilizar computadores ou painéis automatizados. (SILVEIRA, 1993).

Várias pesquisas indicam a existência de distúrbios mentais relacionados ao meio ambiente do trabalho, como neurose, estresse, ansiedade, depressão, fadiga mental, desadaptação dentre outros. Porém o problema psicológico que mais tem afetado os bancários é o assédio moral.

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

As condutas mais comuns, dentre outras, são:

- instruções confusas e imprecisas ao(à) trabalhador(a);
- dificultar o trabalho;
- atribuir erros imaginários ao(à) trabalhador(a);
- exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes;
- sobrecarga de tarefas;
- ignorar a presença do(a) trabalhador(a), ou não cumprimentá-lo(a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
- fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao(à) trabalhador(a) em público;
- impor horários injustificados;
- retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho;
- agressão física ou verbal, quando estão sós o(a) assediador(a) e a vítima;
- revista vexatória;
- restrição ao uso de sanitários;
- ameaças;
- insultos;
- isolamento. (CAPELARI, 2013, s/ p.)

Em razão dessas atitudes o trabalhador fica com a autoestima abalada, duvidando da sua capacidade no trabalho. Começa a achar que ele que deu causa ao problema, que é um empregador ruim, que merece estar sofrendo aquelas humilhações. Ele se sente excluído ou perseguido, chegando ao ponto de sair do emprego, pedir pra se aposentar, se afastar pra fazer tratamento de saúde, ou começa a usar drogas, lícitas ou ilícitas. (CASSAR, 2008)

O assédio moral no trabalho pode ser classificado como:

[...] de natureza vertical, que é o tipo mais frequente (a violência parte da direção ou do superior hierárquico); horizontal (a violência é praticada por um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico) ou ascendente (a violência é praticada pelo grupo de trabalhadores contra um chefe ou superior), espécie mais rara. No processo de assédio moral do tipo vertical, a ação não necessariamente precisa ser deflagrada pelo chefe, mas ele pode contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da(s) vítima(s) e, através destes, a violência é desencadeada (JACQUES, 2006, p.102).

De acordo com Márcia Novais Guedes (2008, p. 108), os danos psicoemocionais transpassam o meio ambiente do trabalho afetando o indivíduo no relacionamento social

Os danos na esfera emocional atingem em cheio a vida familiar e social da vítima, desencadeando crise existencial, crise de relacionamento e crise econômica. Sabemos que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O ser humano se identifica pelo trabalho. Na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, que está perdendo sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da auto-estima e surge o sentimento de culpa; a vítima é tomada por grave crise existencial. A crise de relacionamento ocorre tanto na família como na esfera social. A relação familiar arruína-se na medida em que esta é válvula de escape da vítima, que passa a descarregar sua frustração nos membros da família.

O ocorrência de prejuízos à saúde mental do bancário, pode ser prevenida com a implementação das seguintes atitudes:

Controle do ritmo de trabalho pelo próprio bancário.  
Enriquecimento das tarefas, não permitindo um trabalho fragmentado.  
Eliminação das horas extras.  
Aumento do número de pausas durante a jornada de trabalho.  
Adequação ergonômica dos mobiliários e equipamentos do posto de trabalho.  
Ambiente de trabalho com temperatura, ruído e iluminação adequados ao bem estar dos trabalhadores.  
Desenvolvimento de atividades de trabalho que recuperem a potencialidade intelectual do bancário e garantam espaço de criatividade. (Sindicato dos Bancários do Rio Grande do Norte, 2013, s/ p.)

## **7 DEFESA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

O meio ambiente do trabalho, como um aspecto do meio ambiente como um todo pode ser defendido pelos instrumentos processuais cabíveis para proteção do meio ambiente. São eles: Ação Penal, Procedimento Civil Ordinário, Ação Civil Pública, Ação Popular, Mandado de segurança coletivo, Tutela Cautelar, Execução Específica e Mandamento Cominatório, dentre outros (SILVA, 2009).

Importante é o papel do Ministério Público do Trabalho, na implementação no meio ambiente de trabalho equilibrado, estes tem exigido das empresas um meio ambiente de trabalho equilibrado na gestão de pessoas, cobrando a melhora dos equipamentos e processos de trabalho, como forma de prevenir os riscos de acidentes e doenças laborais (LEITE, 2010).

Especificamente no âmbito das atividades bancárias, o MPT fiscaliza a segurança dos bancários e de empregados de empresas de transporte de valores, exigindo que os bancos, sociedades de crédito, associações de poupança, empresas de transporte de valores dentre outros, adotem sistemas de segurança em seus ambientes de trabalho, aprovados pelo Ministério da Justiça e pela Polícia Federal, na forma da Lei. n.º 7.102/83 (LEITE, 2010).

Quanto as doenças ocupacionais, como a Lesão por Esforço Repetitivo –LER, o MPT tem legitimidade para propor ação civil pública, para adoção de medidas de controle

civil destas doenças ocupacionais e readaptação ergonômica das instalações da empresa, quando necessária (LEITE, 2010).

## **8 CONCLUSÃO**

Ao final do trabalho pôde-se constatar que embora exista um amparo legal fundamentado na Constituição Federal, nas Constituições Estaduais, nas Legislações Infraconstitucionais, bem como em Convenções da OIT, o meio ambiente nas atividades bancárias, continua sendo violado, não respeitando os direitos mínimos dos trabalhadores.

Alguns fatores como: estabelecimento de metas inalcançáveis, necessidade de ser um trabalhador multifuncional, contato direto com o público, supervisão rigorosa, risco do erro, possibilidade de assalto ao estabelecimento, condições ambientais adversas etc, vêm trazendo maléficos para saúde do bancário.

Esses prejuízos, a saúde do trabalhador da atividade bancária, podem ser físicos, como a LER/DORT, ou mentais, como o assédio moral, que devem ser mais estudadas e analisadas, para que se conheça as suas causas, podendo buscar meios para evitá-las ou tratá-las.

Para que os dispositivos de proteção à saúde e segurança do trabalhador tenham eficácia prática é necessário que o trabalhador tenha acesso as informações sobre esta questão, para que possa cobrar a atuação do Estado, das empresas, dos empregadores, como também agir para uma melhora de seu ambiente laboral.

Assim, para solucionar um problema, é necessário primeiramente que o conheça. As informações sobre os riscos do seu ambiente de trabalho, as possíveis doenças que podem surgir, são imprescindíveis para que se possa buscar métodos preventivos ou compensatórios. Dessa forma, a prevenção só será possível se houver a convergência do saber de profissionais com o saber do trabalhador, o que poderá resultar na prática em acordos e negociações.

Especificamente nas atividades bancárias, os bancos deveriam proporcionar discussões sobre as maneiras como são organizadas as relações nas empresas, as metas que devem ser alcançadas, as possibilidades de cooperação com os colegas e com a hierarquia, de tal forma que na organização do trabalho nos bancos não prevaleça a impressão de que tudo é imposto, determinado e inquestionável, e sim, de que o trabalhador, faz parte daquele sistema, que a sua opinião é importante, que acrescenta e ajuda no sucesso da empresa.

Um exemplo prático seria, o estabelecimento de metas, não apenas, vindas de cima pra baixo, mas de maneira democrática e justa, levando-se em conta a opinião do bancário, extinguindo as metas atuais, que são incompatíveis com a realidade, se tornando inatingíveis.

Nem os sindicatos, nem os bancários são contra o estabelecimento de metas, entretanto, estas devem ser feitas de forma coletiva, pelo conjunto dos trabalhadores, e devem observar questões como: porte da unidade, localização, número de funcionário, carteira de clientes, perfil econômico da região etc. Além disso, é preciso haver espaços de diálogo, onde os trabalhadores possam discutir os reais motivos que levaram ao não cumprimento de uma determinada meta. (SZNELWAR, 2011)

Além disso, os bancos precisam investir em programas de prevenção, reabilitação profissional, bem como ampliar suas ações de saúde e segurança no trabalho (SST), os Sindicatos além de defender os interesses da classe, tem o objetivo maior de oferecer informações, pois os trabalhadores terem consciência dos seus direitos é o primeiro passo para uma mudança benéfica.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. *Direito do trabalho: material, processual e legislação especial*. 4. ed.. São Paulo: Rideel. 2009.

BELTRÃO, Antonio F. G.. *Direito Ambiental*. 2. Ed. ver. e atual.. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2009.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. *O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado*. Disponível em: < [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6668](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668)>. Acesso em: 11 ago. 2013.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 34. ed., atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva. 2009

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. Niterói: Impetus, 2008.

Comissão de Reumatologia Ocupacional. *Lesão por Esforço Repetitivo / Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (LER/DORT): Cartilha para pacientes*. Disponível em: < <http://www.reumatologia.com.br/PDFs/Cartilha%20Ler%20Dort.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2013.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Manual de direito ambiental e legislação aplicável*. São Paulo: Max Limonad, 1997.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRSCH, Fernando José. *Globalização e a Precarização do Trabalho: Leitura através da categoria profissional dos bancários*. São Paulo, LTr, 2009.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa; AMAZARRAY, Mayte Raya. *Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência*. *Boletim da Saúde*, Porto Alegre, v. 20, n. 1, jan./jun.2006.

KON, Anita. *Pleno emprego no Brasil: interpretando os conceitos e indicadores*. *Revista Economia & Tecnologia*, Belo Horizonte, vol. 8, n. 2, p. 5-22, Abr/Jun, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática*. 4. ed.. São Paulo: LTr, 2010.

MACIEL, José Alberto Couto. *Direitos trabalhistas dos bancários*. São Paulo : LTr, 1982.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25. ed.. São Paulo: Atlas. 2009.

MELO, Sandro Nahmias. *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental*. São Paulo: LTr. 2001.

OIT. *Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho*. São Paulo: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, 2005.

PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. (coord.) *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 7. ed. atual..São Paulo: Malheiros Editores Ltda. 2009.

SILVEIRA, Andréia Maria (coord.). *A saúde no trabalho bancário*. São Paulo: INST; CUT; CNB. 1993.

Sindicato dos bancários do Rio Grande do Norte. *Cartilha LER/DORT*. Disponível em: <<http://www.bancariosrn.com.br/cartilhaok.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2013.

SOUZA, Jorge Henrique de Oliveira. *Tributação e meio ambiente*. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

SZNELWAR, Laerte Idal. *Saúde dos bancários*. 1. ed.. São Paulo: Publisher Brasil: Gráfica Ltda, 2011.