

# Vítimas do



# Itaú

**PROJETO: MÉTODOS DE GESTÃO  
E ADOECIMENTO DE TRABALHADORES**

**CADERNO 2: O CASO DO ITAÚ EM CURITIBA**



**INSTITUTO DECLATRA**

PROJETO MÉTODOS DE GESTÃO  
E ADOECIMENTOS DE TRABALHADORES

**CADERNO 2:  
O CASO DO ITAÚ EM CURITIBA**



INSTITUTO DEFESA DA  
CLASSE  
TRABALHADORA

Curitiba, PR  
**Declatra**  
1ª edição, 2016

# INSTITUTO DECLATRA

## COORDENAÇÃO GERAL

Coordenação do Projeto Métodos de  
Gestão e Adoecimento de Trabalhadores

### **Autores**

Mauro José Auché  
Jane Salvador de Bueno Gizzi  
Nasser Ahmad Allan  
Ricardo Nunes de Mendonça  
Gabriela Caramuru Teles  
Guilherme Cavicchioli Uchimura  
Júlio Gnap  
Paula Talita Cozero

Instituto Declatra

Projeto métodos de gestão e adoecimento de trabalhadores. Caderno 2: o caso do Itaú em Curitiba / Instituto Declatra. – Curitiba: Declatra, 2016.  
60 p.

ISBN 978-85-92742-00-3

1. Organizações. 2. Instituições bancárias. 3. Condições de trabalho. 4. Organização do trabalho e saúde laboral. I. Título.

CDU: 331

# Sumário

---

|          |                                                                                             |           |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>APRESENTAÇÃO</b>                                                                         | <b>4</b>  |
| 1.1      | Instituto Declatra                                                                          | 4         |
| 1.2      | Sindicato dos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região -<br>Diretoria Executiva         | 5         |
| 1.3      | Atuação sindical                                                                            | 7         |
| 1.4      | Introdução à exposição dos resultados                                                       | 10        |
| <b>2</b> | <b>RELATÓRIO I - SITUAÇÃO DE SAÚDE DOS TRABALHADORES<br/>DESLIGADOS DO ITAÚ (2006-2014)</b> | <b>14</b> |
| 2.1      | Aspectos metodológicos                                                                      | 14        |
| 2.2      | Considerações iniciais                                                                      | 16        |
| 2.3      | Resultados estatísticos                                                                     | 16        |
| 2.4      | Análise de algumas características segundo tempo de banco<br>dos desligados                 | 28        |
| 2.5      | Adendo: comparativo das pesquisas ITAÚ e HSBC<br>(homologações)                             | 32        |
| <b>3</b> | <b>RELATÓRIO II - PROCESSOS TRABALHISTAS EM FACE<br/>DO BANCO ITAÚ (2011-2015)</b>          | <b>34</b> |
| 3.1      | Aspectos metodológicos                                                                      | 34        |
| 3.2      | Resultados estatísticos                                                                     | 42        |
| <b>4</b> | <b>COMENTÁRIOS DOS PESQUISADORES</b>                                                        | <b>56</b> |

# **1 APRESENTAÇÃO**

## **1.1 INSTITUTO DECLATRA**

### **PRESIDENTE**

#### **Mauro José Auache**

Advogado. Mestre em Direito Internacional do Trabalho pela Universidade Internacional de Andaluzia.

### **COORDENADORES DA PESQUISA**

#### **Jane Salvador de Bueno Gizzi**

Advogada. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR). Professora (licenciada) de Direito do Trabalho no Centro Universitário UniBrasil.

#### **Nasser Ahmad Allan**

Advogado. Mestre e Doutor em Democracia e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Paraná. Professor das disciplinas de Direito do Trabalho e de Direito Sindical em cursos de pós-graduação.

#### **Ricardo Nunes de Mendonça**

Advogado. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR). Professor de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho no Centro Universitário UniBrasil.

## **PESQUISADORES**

### **Elver Andrade Moronte**

Médico especialista em Medicina do Trabalho pela Universidade Federal de Minas Gerais. Perito em Medicina do Trabalho do Ministério Público do Trabalho e Médico do Trabalho da Secretaria Municipal da Saúde de Curitiba.

### **Gabriela Caramuru Teles**

Graduada em direito pela Universidade Federal do Paraná. Mestranda em Direitos Humanos e Democracia pela Universidade Federal do Paraná.

### **Guilherme Cavicchioli Uchimura**

Pesquisador jurídico. Advogado. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Londrina.

### **Júlio Gnap**

Estatístico. Mestre em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná.

### **Paula Talita Cozero**

Pesquisadora jurídica. Advogada. Mestra em Direitos Humanos e Democracia pela Universidade Federal do Paraná. Professora de Direito do Trabalho no Centro Universitário Autônomo do Brasil – UniBrasil.

## **1.2 SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO**

### **PRESIDENTE**

**Elias Hennemann Jordão**

### **SECRETARIAIS RESPONSÁVEIS PELO PROJETO**

Secretaria de Assuntos Jurídicos Coletivos e Individuais:

**Karla Cristine Huning**

Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho:

**Ana Maria Fideli Marques**

## DIRIGENTES SINDICAIS DO ITAÚ

Ana Maria Fideli Marques  
Anselmo Vitelbe  
Armando Dibax  
Antonio Carlos Copi  
Admilson Aparecido de Figueiredo  
Roberto Von Der Osten  
Darci Borges Saldanha  
Eliane Mary Fontana Rocha  
Ivanicio Luiz de Almeida  
João Antonio Paes da Silva  
José Altair Monteiro Sampaio  
Junior Cesar Dias  
Marisa Stedile  
Marcio Mauri Kieller Gonçalves  
Rafael Ramos  
Reinaldo Cavalcante de Oliveira  
Selio de Souza Germano  
Sidney Sato  
Vandira Martins de Oliveira

## DEMAIS SECRETARIAS

Secretaria Geral:

**Antônio Luiz Fermino**

Secretaria de Finanças:

**Carlos Alberto Kanak**

Secretaria de Organização e Suporte Administrativo:

**Sidney Sato**

Secretaria de Imprensa e Comunicação:

**Genésio Cardoso**

Secretaria de Formação Sindical:

**Pablo Sergio M. Ruiz Diaz**

Secretaria de Igualdade e Diversidade:

**Edna do Rocio**

Secretaria de Políticas Sindicais e Movimentos Sociais:

**Alessandro Greco Garcia**

Secretaria de Esportes e Lazer:  
**Genivaldo Aparecido**

Secretaria de Cultura:  
**Cristiane Paula Zacarias**

Secretaria de Assuntos de Políticas Sociais e Estudos Socioeconômicos:  
**Ana Luiza Smolka**

Secretaria de Assuntos do Ramo Financeiro:  
**Katlin Massaneiro de Salles**

Secretaria de Mobilização e Organização da Base:  
**Carlos Alberto Copi**

### **1.3 ATUAÇÃO SINDICAL**

A Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho e a Secretaria de Assuntos Jurídicos Coletivos e Individuais do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região - SEEB têm desenvolvido amplo trabalho acolhendo os bancários e bancárias adoecidos. A prevenção e cuidado com a base do sindicato, formada por aproximadamente 18.400 bancários, com 8 mil sindicalizados (60% estão em bancos privados e 40% em bancos públicos) é a justificativa da existência das secretarias nesse sindicato.

A atuação das secretarias se materializa em diversas atividades, como a formação e prevenção dos trabalhadores, a orientação em ações individuais e coletivas, e, sobretudo, o atendimento ao bancário adoecido. A prática proposta pelas secretarias, além do acolhimento diário aos trabalhadores, é a ação sindical de enfrentamento as práticas de gestão que adoecem.

A partir de 2006, foi adotado o preenchimento de uma ficha no ato da homologação, pelo próprio trabalhador desligado do banco, abrangendo informações sobre sua saúde. Esse é um dos principais meios para conhecermos e denunciarmos a realidade dos adoecimentos ligados ao trabalho, possibilitando ações sindicais voltadas às demandas desses trabalhadores. Apresentamos na sequência deste texto uma imagem deste instrumento, denominado Ficha de Informação para Homologação.

Pela proximidade com os bancários adoecidos e pelo reconhecimento da realidade precária do trabalho em bancos, o SEEB foi proativo na proposição e sustento da pesquisa em questão.

As secretarias do sindicato denunciam diariamente os métodos de gestão assediosos no âmbito do trabalho bancário, indicando que a organização do trabalho se encontra intrinsecamente ligada ao adoecimento dos trabalhadores. Na atuação sindical das secretarias, é inegável a percepção de que os métodos de gestão assediosos, na busca por mais lucro e produtividade, são parte de uma política de gestão cuja consequência é o sofrimento e o adoecimento dos trabalhadores.

Longas jornadas de trabalho, controle do uso do banheiro, intensificação do trabalho, precariedade na relação com os superiores e colegas de trabalho, metas abusivas, desrespeito com os trabalhadores, práticas antisindicais e ameaças de demissão são exemplos do cotidiano do trabalho bancário, observado e combatido pelo Sindicato dos Bancários e Financieiros de Curitiba e Região.

O sindicato optou por desenvolver nessa pesquisa, realizada junto com seus parceiros, um trabalho científico capaz de comprovar a ilicitude das práticas de gestão abusivas, voltado a capacitar os trabalhadores e as direções sindicais na transformação da realidade dentro do ambiente de trabalho.

Para o sindicato, o assédio moral sofrido pelos bancários deve ser compreendido como parte de uma estrutura de organização dos bancos, direcionada a maior lucratividade possível. A busca cega por altos rendimentos determina um ambiente de trabalho perverso, o qual leva parte significativa dos trabalhadores ao adoecimento.

Os resultados da pesquisa apresentados neste caderno reafirmam a necessidade da luta radical para enfrentar o assédio moral organizacional. A Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho e a Secretaria de Assuntos Jurídicos Coletivos e Individuais veem neste projeto mais um elemento de luta direcionado a frear a superexploração do trabalho bancário.

**ANA MARIA FIDELI MARQUES**

Secretária de Saúde e Condições de Trabalho

**KARLA CRISTINE HUNING**

Secretaria de Assuntos Jurídicos Coletivos e Individuais

# Ficha de Informação para Homologação



|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Demissão       | Data de hoje: ____/____/____<br>( ) Demissão sem justa causa ( ) Demissão a pedido ( ) Demissão por justa causa<br>( ) Aposentadoria por tempo de serviço ( ) Aposentadoria por invalidez ( ) Término de contrato<br>Motivo pelo qual pediu demissão: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                | Nome completo: _____ Data de nascimento: ____/____/____<br>Banco: _____ Unidade: _____<br>Código agência/dpto: _____ Nome agência/dpto: _____<br>Tempo de banco: _____ Tempo total de contribuição (INSS): _____<br>Telefone fixo: _____ Celular: _____ E-mail: _____<br>Sindicalizado(a): ( ) Sim ( ) Não Associado(a) à Cooperativa dos Bancários (Coopcrefi): ( ) Sim ( ) Não<br>ATENÇÃO: O correto preenchimento das informações possibilitará a inclusão de ressalvas no TRTC, resguardando seus direitos trabalhistas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Dados pessoais | Último cargo: _____ Há quanto tempo nessa função? _____<br>Jornada: ( ) 8 horas ( ) 6 horas ( ) Fazia horas extras<br>Descreva como era exercida sua última função (digitação, calculadora, headfone, venda de produtos): _____<br>Foi pressionado para não aderir à greve? ( ) Sim ( ) Não<br>Foi deslocado para trabalhar em outros locais durante a greve? ( ) Sim ( ) Não<br>Sentiu-se ameaçado pelo banco de alguma forma durante a greve? _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                | Vida Funcional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Sua saúde      | <b>Apresenta ou apresentou sintomas de doença? ( ) Sim ( ) Não</b><br>( ) Mão ( ) Punho ( ) Braço/Antebraço ( ) Cotovelo ( ) Ombro ( ) Visão ( ) Voz ( ) Audição ( ) Coluna Cervical/Dorsal<br>( ) Depressão ( ) Estresse ( ) Hipertensão ( ) Insônia ( ) Arritmias Cardíacas ( ) Outros: _____<br>Data dos primeiros sintomas: ____/____/____ Passou por consulta médica? ( ) Sim ( ) Não<br>Foi feito diagnóstico da doença? ( ) Sim ( ) Não Houve emissão de CAT? ( ) Sim ( ) Não<br>Houve afastamento do trabalho? ( ) Sim ( ) Não Há documentos que comprovem o afastamento? ( ) Sim ( ) Não<br>Tem denúncia para fazer? ( ) Sim (anote no verso) ( ) Não<br>Possui algum tipo de estabilidade (por doença, Cipa, maternidade, paternidade)? ( ) Sim ( ) Não<br>Sofreu assédio moral? ( ) Sim ( ) Não ( ) Não denunciou ( ) Denunciou via RH do banco ( ) Denunciou via Sindicato<br>Está acompanhado por advogado? ( ) Sim Não ( ) Qual? _____ |
|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## Para preenchimento do Sindicato

|                                                                                                                  |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Homologador: _____                                                                                               | Assinatura: _____ |
| <b>Assessoria Jurídica</b>                                                                                       |                   |
| Advogado: _____                                                                                                  | Assinatura: _____ |
| Observações/ressalvas: _____                                                                                     |                   |
| <b>Secretaria de Saúde</b>                                                                                       |                   |
| Será feita a homologação? ( ) Sim, com ressalvas. ( ) Não, o trabalhador será encaminhado para avaliação médica. |                   |
| Atendido por: _____                                                                                              | Assinatura: _____ |

## 1.4 INTRODUÇÃO À EXPOSIÇÃO DOS RESULTADOS

Os direitos sociais e a qualidade de vida dos trabalhadores estão intrinsecamente relacionados às conquistas acumuladas e às permanentes lutas durante muitos anos na história do capitalismo.

Inegável é o conhecimento dos bancários e das bancárias sobre seu próprio local de trabalho. Afinal, ninguém precisa explicar a esses trabalhadores os desprazeres da jornada de trabalho. Ainda assim, para além do conhecimento prático acumulado pela categoria, o presente trabalho se justifica diante da escassa e dificultosa produção de pesquisas científicas direcionadas à superação dos males do trabalho explorado.

Ocorre que as pesquisas sobre adoecimento laboral e condições de trabalho – em especial as empíricas – são tímidas no âmbito acadêmico, espaço no qual a disputa ideológica de “qual conhecimento será produzido” também dá o ar da graça: é esse mais um espaço de luta de classes.

Mais escassas ainda são as pesquisas autônomas, ou seja, pesquisas realizadas no seio da classe trabalhadora e, conseqüentemente, direcionadas às disputas entre capital e trabalho. De fato, no Brasil ainda são raras as pesquisas realizadas por iniciativa dos sindicatos de base, seja com vistas a formar os dirigentes sindicais, informar a sociedade sobre a realidade laboral ou fortalecer os argumentos nas negociações coletivas.

Na contramão da produção científica hegemônica, partimos da premissa de que é fundamental à classe trabalhadora desenvolver processos autônomos de avaliação do trabalho e das condições de vida dos trabalhadores durante a jornada de trabalho.

Fruto da parceria entre o Sindicato dos Bancários e Financieiros de Curitiba e Região – SEEB e o Instituto Defesa da Classe Trabalhadora – IDECLATRA, a presente pesquisa integra o projeto **MÉTODOS DE GESTÃO E ADOECIMENTO DE TRABALHADORES**, cujo principal objetivo é produzir e investigar um complexo sistema de dados envolvendo o adoecimento no trabalho bancário, os métodos assediosos para extração de mais-valor e a relação entre ambos.

Entre 2014 e 2015, concluímos a primeira etapa deste projeto, na qual foram investigados o adoecimento e o sofrimento psíquico dos trabalhadores na realidade do HSBC BANK BRASIL S/A em Curitiba/PR. Como desdobramento dessa primeira pesquisa, podemos destacar a publicação do livro Assédio Moral Organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos<sup>1</sup> e a disseminação do Movimento Vítimas do HSBC<sup>2</sup>, aos quais remetemos os leitores que ainda não conhecem o trabalho realizado.

Ainda em 2015, iniciamos uma segunda etapa do projeto, dessa vez delimitando a investigação ao âmbito do grupo ITAÚ UNIBANCO S/A em Curitiba. Nosso objetivo é seguir testando e verificando a hipótese de que o atual modelo de organização do trabalho nos bancos favorece o adoecimento dos trabalhadores bancários.

A pesquisa empírica se realizou em duas etapas de análise distintas: a primeira se refere à situação de saúde dos trabalhadores desligados do ITAÚ entre 2006 e 2014; a segunda se refere aos processos trabalhistas movidos em face do Itaú entre 2011 e 2015.

A pesquisa revela sua importância nos próprios dados apresentados na sequência deste caderno, que são ainda mais graves do que o esperado. Entre os trabalhadores desligados de 2006 a 2014, no Banco ITAÚ, em Curitiba, 42,2% referiram problemas de saúde, ou seja, quase a metade dos empregados. No caso de trabalhadores em agência operacional esse número chega a 49,3%.

A pesquisa demonstra também que os problemas de gênero presentes na sociedade se verificam estatisticamente na organização do trabalho bancário. As trabalhadoras desligadas referiram problemas de saúde no momento da homologação em uma proporção maior do que os homens – 46,4 e 37,4% respectivamente –, demonstrando que as mulheres são as mais atingidas pelas doenças do trabalho no âmbito pesquisado.

Na análise dos processos judiciais, verificou-se que 42,1% das ações ajuizadas em face do ITAÚ apresentavam pedidos de indenização por dano moral baseadas em métodos de gestão assediosos. Longas jornadas de trabalho foram reclamadas por 65,1% dos bancários, seguidas por

1 ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador Bueno; COZERO, Paula Talita. Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal 6, 2015.

2 Para saber mais, consultar as páginas [vitasdohsbc.com.br](http://vitasdohsbc.com.br) e [www.facebook.com/vitasdohsbc](http://www.facebook.com/vitasdohsbc)

47,4% de reclamações quando a metas abusivas, 46,1% quanto a precariedade nas relações com superiores e colegas de trabalho e 40,6% quanto à falta de pausas no trabalho.

A precarização do trabalho bancário se confirma pela proporção encontrada de trabalhadores adoecidos pelo trabalho. As doenças mentais/psíquicas são relatadas por 25,8% dos bancários com pedido de danos morais, sendo que 12,9% alegam depressão.

É interessante notar que as doenças osteomusculares (casos de LER/DORT) seguem existindo em níveis alarmantes, com reclamação em 12,5% das ações ajuizadas pelos bancários. Nota-se, portanto, que não houve a substituição de um problema pelo outro: agora os dois se somam, em um cenário no qual os problemas de saúde mental disparam o adoecimento dos trabalhadores bancários.

Esses são apenas alguns dos dados que estão divulgados no conteúdo deste caderno, o qual se divide em três partes além desta introdução. Primeiramente, serão expostos os dados obtidos da análise das homologações dos trabalhadores do ITAÚ desligados no período de 2006 a 2014. Na segunda seção, apresentamos o relatório referente à análise dos processos judiciais movidos em face do ITAÚ entre 2011 e 2015. Por último, apresentamos em breves comentários quais são os próximos passos do projeto **MÉTODOS DE GESTÃO E ADOECIMENTO DE TRABALHADORES**.

**INSTITUTO DECLATRA**



## **2 RELATÓRIO I - SITUAÇÃO DE SAÚDE DOS TRABALHADORES DESLIGADOS DO ITAÚ (2006-2014)**

### **2.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Assim como na pesquisa voltada ao HSBC, foram definidos alguns critérios metodológicos com o objetivo de produzir estatísticas mais consistentes e mais informativas acerca das condições de trabalho a que estão submetidos os trabalhadores do Banco ITAÚ.

O trabalho de pesquisa se iniciou identificando as homologações que trazem o registro de problemas de saúde referidos pelo trabalhador desligado. Essa investigação foi possível graças à implementação pelo SEEB de um formulário sobre condições de saúde, o qual é autopreenchido, no próprio sindicato, pelos trabalhadores desligados no momento da homologação da rescisão contratual.

Em seguida, todas as homologações foram digitadas e armazenadas em banco de dados, sendo que, no caso das homologações em que o trabalhador não referiu problema de saúde, foram digitados apenas o ano da demissão, tipo da demissão, sexo, idade, sindicalização, tempo de banco, local de trabalho e cargo quando do desligamento.

Também nesta pesquisa foram definidos locais de trabalho e cargos ou funções para classificação dos desligados. Em conjunto com o SEEB, foram definidos três locais de trabalho como indicadores: Departamentos, Agência Área Operacional e Agência Área Comercial. Como funções, foram definidas: Caixa, Gerente, Técnico/Operador, Assistente, Analista, Assessor, Agente/ Atendente, Superintendente, Coordenador/Supervisor e Outros.

Devido à grande diversidade observada na nomenclatura de cargos, também com a participação do SEEB foram definidos grupos de funções e os cargos que corresponderiam a cada grupo, além de relacionar esses cargos aos específicos locais de trabalho. Casos especiais foram reportados ao SEEB que então definia a classificação. No caso dos Gerentes, realizou-se uma sub-classificação para discriminar Gerentes Operacionais, Gerentes de Departamento, Gerentes de Agência e Gerentes de Contas.

Na página seguinte, apresenta-se de modo esquematizado como, ao final, foram compostos os grupos com os cargos que apareceram com maior frequência.

# CLASSIFICAÇÃO DOS DESLIGADOS SEGUNDO GRUPOS DE CARGOS E DE LOCAIS

## 1 - Departamento:

Superintendente / Gerente Regional

Gerente (de Serviços Gerais, de CPSA, Jurídico, etc.)

Analista (de Processamento de Serviços, de Relacionamento, Administrativo, de Suporte, Poder Público, Comex, de Sistemas, etc.)

Técnicos / Operadores de serviço

Outros (Profissionais, Jurídicos (Representante Legal, Coordenador Suporte Jurídico), Consultores, Suporte Funcional, Operador de Negócios, Auditor, Inspetor, Programador, etc.)

## 2 - Operacional (agência):

Gerente (Operacional)

Caixa

Coordenador/Supervisor, (Coordenador, Tesoureiro, Supervisor (Processamento Agências, Operacional), Chefe Serviço Bancário, CSB, Chefe Serviço Operacional, Coneg, etc.)

Assessor

## 3 - Comercial (agência):

Gerente (de Agência) (Gerente Geral, Gerente Geral de Agência, Gerente, Gerente Geral de Contas, Plataforma).

Gerente (de Contas) (Gerente de Relacionamento, Gerente Uniclass, Gerente Empresas, Gerente PF e PJ, Gerente de Negócios, Gerente Comercial, etc.)

Assistente (de Gerente, Comercial, Assistente Prod. PF, etc.)

Agente / Atendente (Comercial, de Negócios, Orientador Caixa Eletrônico, Autoatendimento)

## LOCAIS:

**Departamento:** SDIS, CPSA, ACC, USD-GSO, GORT, DEJUD, Unidade de Segurança, Poder Público, Sustentabilidade, Representante Legal

**Agência:** Plataforma, PAB, Private, Corporate, Leasing, Câmbio, Middle, Superintendência, Consultoria Agências

**ITAU BBA:** Setor investimentos

## 2.2 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Com base nas Fichas de Informação para Homologação arquivados no SEEB, relativas ao período 2006-2014, foram analisados e computados 1.197 casos de demissões do banco ITAÚ. Em 505 destas homologações havia referência a problemas de saúde, o que corresponde a 42,2% dos trabalhadores desligados neste período. Se se considerar esse grupo de 1197 trabalhadores como representativo do universo de trabalhadores do ITAÚ de Curitiba e Região Metropolitana, pode-se estimar, com 95% de confiança, que, nesses 9 anos, entre 39,4% e 45% dos funcionários do ITAÚ de Curitiba e região apresentavam histórico de problemas de saúde.

## 2.3 RESULTADOS ESTATÍSTICOS

Na sequência, são apresentados quadros e tabelas pelos quais se expõem as estatísticas produzidas, seguidos por breves comentários dos aspectos considerados mais importantes.

### HISTÓRICO DE HOMOLOGAÇÕES E DE PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS

| <u>ANO</u>   | <u>HOMOLOGAÇÕES</u> |               | <u>REFERIRAM PROBLEMAS</u> |              |
|--------------|---------------------|---------------|----------------------------|--------------|
| 2006         | 63                  | 5,3%          | 32                         | 50,8%        |
| 2007         | 86                  | 7,2%          | 40                         | 46,5%        |
| 2008         | 75                  | 6,3%          | 32                         | 42,7%        |
| 2009         | 66                  | 5,5%          | 30                         | 45,5%        |
| 2010         | 124                 | 10,4%         | 41                         | 33,1%        |
| 2011         | 206                 | 17,2%         | 70                         | 34,0%        |
| 2012         | 246                 | 20,6%         | 101                        | 41,1%        |
| 2013         | 156                 | 13,0%         | 76                         | 48,7%        |
| 2014         | 175                 | 14,6%         | 83                         | 47,4%        |
| <b>TOTAL</b> | <b>1197</b>         | <b>100,0%</b> | <b>505</b>                 | <b>42,2%</b> |

\* Os percentuais em itálico indicam a participação de cada ano no total de homologações pesquisadas.

Os anos de 2011 e 2012 concentram o maior número de desligamentos no período (37,8%). O maior percentual de trabalhadores desligados referindo problemas de saúde ocorreu em 2006 (50,8%).

## REFERÊNCIA A PROBLEMAS DE SAÚDE ENTRE OS DESLIGADOS

|                                                        | HOMOLOGAÇÕES |             | REFERIRAM PROBLEMAS |                     |
|--------------------------------------------------------|--------------|-------------|---------------------|---------------------|
| <b>TOTAL</b>                                           | <b>1197</b>  | <b>100%</b> | <b>505</b>          | <b><u>42,2%</u></b> |
| DEPARTAMENTO                                           | 183          | 15,3%       | 85                  | 46,4%               |
| AGÊNCIA: OPERACIONAL                                   | 357          | 29,8%       | 176                 | <b><u>49,3%</u></b> |
| AGÊNCIA: COMERCIAL                                     | 637          | 53,2%       | 240                 | 37,7%               |
| ITAU BBA                                               | 8            | 0,7%        | 2                   | 25,0%               |
| (SEM RESPOSTA)                                         | 12           | 1,0%        | 2                   | 16,7%               |
| CAIXAS                                                 | 190          | 15,9%       | 99                  | <b><u>52,1%</u></b> |
| GERENTES                                               | 524          | 43,8%       | 180                 | 34,4%               |
| GERENTES DE DEPARTAMENTO                               | 6            | 0,5%        | 3                   | 50,0%               |
| GERENTES DE OPERAÇÃO                                   | 62           | 5,2%        | 26                  | 41,9%               |
| GERENTES DE AGÊNCIA                                    | 79           | 6,6%        | 33                  | 41,8%               |
| GERENTES DE CONTAS                                     | 377          | 31,5%       | 118                 | <b><u>31,3%</u></b> |
| ANALISTAS                                              | 67           | 5,6%        | 34                  | 50,7%               |
| TÉCNICOS / OPERADORES                                  | 61           | 5,1%        | 28                  | 45,9%               |
| ASSISTENTES                                            | 79           | 6,6%        | 41                  | 51,9%               |
| ASSESSORES                                             | 47           | 3,9%        | 21                  | 44,7%               |
| AGENTES / ATENDENTES / AUTOATENDIMENTO                 | 102          | 8,5%        | 48                  | 47,1%               |
| COORD. / SUPERV. / CSB / TESOUR. / CONEG               | 58           | 4,8%        | 30                  | 51,7%               |
| SUPERINTENDENTES / GERENTES REGIONAIS                  | 10           | 0,8%        | 3                   | 30,0%               |
| OUTROS (PROFISS. / CONSULT. / REPRESENT. / JURID.....) | 37           | 3,1%        | 16                  | 43,2%               |
| (SEM RESPOSTA)                                         | 22           | 1,8%        | 5                   | 22,7%               |
| FEMININO                                               | 633          | 52,9%       | 294                 | <b><u>46,4%</u></b> |
| MASCULINO                                              | 564          | 47,1%       | 211                 | 37,4%               |
| SINDICALIZADO                                          | 772          | 64,5%       | 373                 | 48,3%               |
| NÃO SINDICALIZADO                                      | 346          | 28,9%       | 95                  | 27,5%               |
| (SEM RESPOSTA)                                         | 79           | 6,6%        | 37                  | 46,8%               |
| ATÉ 1 ANO DE BANCO                                     | 110          | 9,2%        | 31                  | 28,2%               |
| MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS DE BANCO                          | 114          | 9,5%        | 40                  | 35,1%               |
| DE 3 A 5 ANOS DE BANCO                                 | 190          | 15,9%       | 67                  | 35,3%               |
| DE 6 A 10 ANOS DE BANCO                                | 184          | 15,4%       | 65                  | 35,3%               |
| MAIS DE 10 ANOS DE BANCO                               | 591          | 49,4%       | 300                 | <b><u>50,8%</u></b> |
| (SEM RESPOSTA)                                         | 8            | 0,7%        | 2                   | 25,0%               |

\* Os percentuais em itálico indicam a participação de cada perfil no total de homologações pesquisadas.

Os maiores percentuais de referência a problemas de saúde verificam-se, por categoria: i) na área operacional; ii) entre caixas; iii) entre as mulheres e iv) entre os trabalhadores com mais de 10 anos de banco.

Entre os gerentes de contas verifica-se um menor percentual de referência a problemas de saúde em comparação com os demais gerentes. A diferença observada resulta significativa a um nível de 99% de confiança.

## PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS

| PROBLEMA REFERIDO  | FREQ. | BASE 1       | BASE 2       |
|--------------------|-------|--------------|--------------|
| ESTRESSE           | 240   | <b>47,5%</b> | <b>20,1%</b> |
| OMBRO              | 202   | <b>40,0%</b> | <b>16,9%</b> |
| DEPRESSÃO          | 166   | 32,9%        | 13,9%        |
| INSÔNIA            | 149   | 29,5%        | 12,4%        |
| COLUNA             | 134   | 26,5%        | 11,2%        |
| PUNHO              | 132   | 26,1%        | 11,0%        |
| BRAÇO              | 121   | 24,0%        | 10,1%        |
| COTOVELO           | 102   | 20,2%        | 8,5%         |
| MÃOS               | 94    | 18,6%        | 7,9%         |
| HIPERTENSÃO        | 72    | 14,3%        | 6,0%         |
| DEDOS              | 70    | 13,9%        | 5,8%         |
| ARRITMIA-CARD      | 57    | 11,3%        | 4,8%         |
| VISÃO              | 38    | 7,5%         | 3,2%         |
| AUDIÇÃO            | 21    | 4,2%         | 1,8%         |
| CEFALÉIA           | 13    | 2,6%         | 1,1%         |
| MEMBROS INFERIORES | 12    | 2,4%         | 1,0%         |
| SINDR-PÂNICO       | 11    | 2,2%         | 0,9%         |
| ÚLCERA/GASTRITE    | 11    | 2,2%         | 0,9%         |
| VOZ                | 9     | 1,8%         | 0,8%         |
| LABIRINTITE        | 5     | 1,0%         | 0,4%         |
| DOR NO PEITO       | 5     | 1,0%         | 0,4%         |
| DIABETES           | 3     | 0,6%         | 0,3%         |
| ANSIEDADE          | 3     | 0,6%         | 0,3%         |
| CÂNCER             | 3     | 0,6%         | 0,3%         |
| ARTRITE/ARTROSE    | 2     | 0,4%         | 0,2%         |
| AVC                | 1     | 0,2%         | 0,1%         |
| DEPENDÊNCIA        | 1     | 0,2%         | 0,1%         |
| OUTRAS             | 32    | 6,3%         | 2,7%         |
| BASE               |       | 505          | 1197         |

respostas múltiplas.

BASE 1 = 505 que referiram problemas de saúde - BASE 2 = 1197 homologações.

\* Os percentuais em itálico indicam a participação de cada perfil no total de homologações pesquisadas.

Dos 505 desligados que referiram algum problema de saúde, a maioria citou o estresse (240 ou 47,5%), vindo a seguir a citação de problemas no ombro (40%). Considerando o total de desligados no período 2006-2014, problemas de estresse corresponderiam a 20,1%. Se se considerar esse conjunto de trabalhadores como representativo do universo de trabalhadores do ITAÚ, de Curitiba e Região, pode-se dizer, com 95% de confiança, que entre 17,8% e 22,4% desse universo estariam sentindo este problema de saúde.

## PERFIL DOS DESLIGADOS QUE REFERIRAM PROBLEMAS DE SAÚDE

|                                    |     |                     |
|------------------------------------|-----|---------------------|
| <b><u>SEXO</u></b>                 |     |                     |
| FEMININO                           | 294 | <b><u>58,2%</u></b> |
| MASCULINO                          | 211 | 41,8%               |
| <b><u>SINDICALIZADOS</u></b>       |     |                     |
| SIM                                | 373 | <b><u>73,9%</u></b> |
| NÃO                                | 95  | 18,8%               |
| (SEM RESPOSTA)                     | 37  | 7,3%                |
| <b><u>NATUREZA DA DEMISSÃO</u></b> |     |                     |
| SEM JUSTA CAUSA                    | 364 | <b><u>72,1%</u></b> |
| A PEDIDO                           | 76  | 15,0%               |
| POR JUSTA CAUSA                    | 27  | 5,3%                |
| APOSENTADORIA: TEMPO SERVIÇO       | 14  | 2,8%                |
| APOSENTADORIA: INVALIDEZ           | 13  | 2,6%                |
| PDV / APOSENTADORIA INCENTIVADA    | 4   | 0,8%                |
| (SEM RESPOSTA)                     | 7   | 1,4%                |
| <b><u>TEMPO DE BANCO</u></b>       |     |                     |
| ATÉ 1 ANO                          | 31  | 6,1%                |
| MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS               | 40  | 7,9%                |
| DE 3 A 5 ANOS                      | 67  | 13,3%               |
| DE 6 A 10 ANOS                     | 65  | 12,9%               |
| MAIS DE 10 ANOS                    | 300 | <b><u>59,4%</u></b> |
| (SEM RESPOSTA)                     | 2   | 0,4%                |

Entre os 505 desligados no período 2006-2014 que referiram pelo menos um problema de saúde, são significativa maioria as mulheres e os sindicalizados. Com relação à natureza das demissões, a grande maioria é de demissões sem justa causa (72,1%). Enquanto 15% foram a pedido do trabalhador.

A maioria dos que referiram problemas de saúde (59,4%) trabalhava há mais de 10 anos no banco.

## HISTÓRICO DE AFASTAMENTO DOS QUE REFERIRAM PROBLEMAS DE SAÚDE

| <b>HISTÓRICO DE AFASTAMENTO POR PROBLEMA DE SAÚDE</b>   |     |                      |
|---------------------------------------------------------|-----|----------------------|
| SIM                                                     | 187 | 37,0% <b>(15,6%)</b> |
| NÃO                                                     | 269 | 53,3%                |
| (SEM RESPOSTA)                                          | 49  | 9,7%                 |
| <b>AFASTAMENTO COM EMISSÃO DE CAT</b>                   |     |                      |
| SIM                                                     | 100 | <b>53,5%</b>         |
| NÃO                                                     | 63  | 33,7%                |
| (SEM RESPOSTA)                                          | 24  | 12,8%                |
| <b>POSSE DE DOCUMENTAÇÃO QUE COMPROVE O AFASTAMENTO</b> |     |                      |
| SIM                                                     | 56  | <b>88,9%</b>         |
| NÃO                                                     | 4   | 6,3%                 |
| (SEM RESPOSTA)                                          | 3   | 4,8%                 |

Afastamento do trabalho por problemas de saúde foram relatados por 37% dos que relataram problemas de saúde. Considerando o total de desligados no período (1.197) os afastados por problemas de saúde correspondem a 15,6%. E, dos afastados, mais de um terço (33,7%) afirmou que não houve emissão de CAT. No entanto, dos que disseram não ter havido emissão de CAT, 88,9% tinham como comprovar esse afastamento.

## PERFIL DOS DESLIGADOS QUE REFERIRAM PROBLEMAS DE SAÚDE E TIVERAM AFASTAMENTO DO TRABALHO

| <b>SEXO</b>                                          |     |              |              | <b>TEMPO DE BANCO</b>     |     |              |              |
|------------------------------------------------------|-----|--------------|--------------|---------------------------|-----|--------------|--------------|
|                                                      |     |              | (*)          |                           |     |              | (*)          |
| FEMININO                                             | 117 | <b>62,6%</b> | <b>18,5%</b> | ATÉ 1 ANO                 | 6   | 3,2%         | 5,5%         |
| MASCULINO                                            | 70  | 37,4%        | 12,4%        | MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS      | 8   | 4,3%         | 7,0%         |
| <b>SINDICALIZADOS</b>                                |     |              |              | DE 3 A 5 ANOS             | 20  | 10,7%        | 10,5%        |
| SIM                                                  | 153 | <b>81,8%</b> | <b>19,8%</b> | DE 6 A 10 ANOS            | 21  | 11,2%        | 11,4%        |
| NÃO                                                  | 24  | 12,8%        | 6,9%         | MAIS DE 10 ANOS           | 131 | <b>70,1%</b> | <b>22,2%</b> |
| (SEM RESPOSTA)                                       | 10  | 5,3%         | 12,7%        | (SEM RESPOSTA)            | 1   | 0,5%         | 12,5%        |
| <b>CARGO/FUNÇÃO</b>                                  |     |              |              | <b>LOCAL DE TRABALHO</b>  |     |              |              |
|                                                      |     |              | (*)          |                           |     |              | (*)          |
| CAIXAS                                               | 41  | 21,9%        | 21,6%        | DEPARTAMENTO              | 43  | 23,0%        | <b>23,5%</b> |
| GERENTES                                             | 57  | <b>30,5%</b> | 10,9%        | OPERACIONAL               | 70  | 37,4%        | 19,6%        |
| ANALISTAS                                            | 20  | 10,7%        | <b>29,9%</b> | COMERCIAL                 | 71  | <b>38,0%</b> | 11,1%        |
| TÉCNICOS / OPERADORES                                | 16  | 8,6%         | 26,2%        | (SEM RESPOSTA / ITAÚ BBA) | 3   | 1,6%         | 15,0%        |
| ASSISTENTES                                          | 12  | 6,4%         | 15,2%        |                           |     |              |              |
| ASSESSORES                                           | 5   | 2,7%         | 10,6%        |                           |     |              |              |
| AGENTES / ATENDENTES / AUTOATENDIMENTO               | 17  | 9,1%         | 16,7%        |                           |     |              |              |
| COORD. / SUPERV. / CSB / TESOUREIRO / CONEG          | 10  | 5,3%         | 17,2%        |                           |     |              |              |
| SUPERINTENDENTES / GERENTES REGIONAIS                | 0   | 0,0%         | 0,0%         |                           |     |              |              |
| OUTROS (PROFISS. / CONSULT. / REPRESENT. / JURÍDICO) | 6   | 3,2%         | 16,2%        |                           |     |              |              |
| (SEM RESPOSTA)                                       | 3   | 1,6%         | 13,6%        |                           |     |              |              |

(\*) percentual calculado com base no total de desligados segundo o relativo perfil.

Dos 187 trabalhadores que tiveram afastamento do trabalho por problemas de saúde entre 2006 e 2014, a maioria são mulheres (62,6%), o que corresponde a 18,5% do total de mulheres desligadas no período.

Quanto ao cargo dos que tiveram afastamento, a maior e mais significativa parcela é composta por gerentes. Porém, se se considerar o total de desligados, os analistas compõem a maior população (29,9%).

Com relação ao tempo de trabalho, a maioria dos que tiveram afastamento trabalhava há mais de 10 anos no ITAÚ (70,1% dos afastados e 22,2% do total de desligados com mais de 10 anos de banco).

Na questão do local de trabalho, a maioria dos que já se afastaram do trabalho é composta por trabalhadores da área comercial. Porém, se se considerar o total dos desligados por local de trabalho, o percentual maior é dos trabalhadores de departamento.

## PRINCIPAIS PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS NAS HOMOLOGAÇÕES, SEGUNDO O CARGO/FUNÇÃO QUE OCUPA

|                    | CAIXA | GERENTE | ANALISTA | TÉCN./OPER. | ASSISTENTE | ASSESSOR | ATEND./AGENTE | COORD.SUPERV.... | SUPERINTENDENTE | OUTROS | TOTAL |
|--------------------|-------|---------|----------|-------------|------------|----------|---------------|------------------|-----------------|--------|-------|
| ESTRESSE           | 20,0% | 19,5%   | 16,4%    | 9,8%        | 32,9%      | 31,9%    | 21,6%         | 19,0%            | 10,0%           | 16,2%  | 47,5% |
| OMBRO              | 26,3% | 10,5%   | 29,9%    | 24,6%       | 16,5%      | 27,7%    | 13,7%         | 24,1%            | 10,0%           | 16,2%  | 40,0% |
| DEPRESSÃO          | 13,7% | 12,6%   | 17,9%    | 9,8%        | 25,3%      | 17,0%    | 13,7%         | 12,1%            | 10,0%           | 10,8%  | 32,9% |
| INSÔNIA            | 10,5% | 12,8%   | 11,9%    | 8,2%        | 19,0%      | 19,1%    | 12,7%         | 13,8%            | 0,0%            | 8,1%   | 29,5% |
| COLUNA             | 15,8% | 7,1%    | 11,9%    | 19,7%       | 15,2%      | 21,3%    | 8,8%          | 15,5%            | 0,0%            | 13,5%  | 26,5% |
| PUNHO              | 16,3% | 7,8%    | 17,9%    | 14,8%       | 5,1%       | 14,9%    | 14,7%         | 13,8%            | 10,0%           | 8,1%   | 26,1% |
| BRAÇO              | 16,8% | 5,0%    | 11,9%    | 18,0%       | 8,9%       | 14,9%    | 14,7%         | 15,5%            | 20,0%           | 8,1%   | 24,0% |
| COTOVELO           | 11,1% | 4,6%    | 14,9%    | 14,8%       | 5,1%       | 14,9%    | 11,8%         | 12,1%            | 0,0%            | 16,2%  | 20,2% |
| MÃOS               | 15,8% | 4,8%    | 7,5%     | 8,2%        | 8,9%       | 12,8%    | 5,9%          | 10,3%            | 0,0%            | 10,8%  | 18,6% |
| HIPERTENSÃO        | 7,4%  | 5,5%    | 10,4%    | 13,1%       | 1,3%       | 6,4%     | 2,9%          | 5,2%             | 0,0%            | 2,7%   | 14,3% |
| DEDOS              | 13,2% | 3,4%    | 7,5%     | 9,8%        | 2,5%       | 10,6%    | 5,9%          | 0,0%             | 0,0%            | 8,1%   | 13,9% |
| ARRITMIA-CARD      | 5,3%  | 3,8%    | 4,5%     | 3,3%        | 10,1%      | 8,5%     | 2,0%          | 6,9%             | 0,0%            | 8,1%   | 11,3% |
| VISÃO              | 4,7%  | 2,1%    | 0,0%     | 6,6%        | 3,8%       | 6,4%     | 2,9%          | 5,2%             | 0,0%            | 5,4%   | 7,5%  |
| AUDIÇÃO            | 2,6%  | 0,8%    | 1,5%     | 4,9%        | 0,0%       | 4,3%     | 2,0%          | 3,4%             | 10,0%           | 2,7%   | 4,2%  |
| CEFALÉIA           | 1,6%  | 0,8%    | 0,0%     | 1,6%        | 2,5%       | 0,0%     | 2,9%          | 0,0%             | 0,0%            | 0,0%   | 2,6%  |
| MEMBROS INFERIORES | 2,1%  | 1,0%    | 0,0%     | 0,0%        | 0,0%       | 2,1%     | 0,0%          | 1,7%             | 0,0%            | 0,0%   | 2,4%  |
| SINDR.-PÂNICO      | 0,5%  | 1,1%    | 0,0%     | 1,6%        | 1,3%       | 2,1%     | 0,0%          | 0,0%             | 0,0%            | 0,0%   | 2,2%  |
| ÚLCERA/GASTRITE    | 0,0%  | 0,8%    | 1,5%     | 0,0%        | 2,5%       | 0,0%     | 2,9%          | 1,7%             | 0,0%            | 0,0%   | 2,2%  |
| TOTAL              | 100%  | 100%    | 100%     | 100%        | 100%       | 100%     | 100%          | 100%             | 100%            | 100%   | 100%  |

Tabela percentual de coluna (respostas múltiplas)



Entre trabalhadores na função de caixa, foram mais citados problemas no ombro e o estresse. Já entre os gerentes e os assistentes são o estresse, a depressão e a insônia. Destaca-se aqui que a esmagadora maioria dos assistentes, eram “assistentes de gerente”, o que pode explicar a coincidência desses problemas relatados, reforçando a prevalência desses problemas na função de gerente e de assistente de gerente.

Técnicos/operadores e analistas citaram mais os problemas no ombro, que é também o principal problema entre coordenadores/supervisores etc.

## PRINCIPAIS PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS NAS HOMOLOGAÇÕES DOS GERENTES

|                    | GERENTE DE DEPARTAMENTO | GERENTE DE OPERAÇÃO | GERENTE DE AGÊNCIA | GERENTE DE CONTAS |
|--------------------|-------------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| ESTRESSE           | <b>50,0%</b>            | <b>19,4%</b>        | <b>21,5%</b>       | <b>18,6%</b>      |
| OMBRO              | 33,3%                   | 17,7%               | <b>17,7%</b>       | 7,4%              |
| DEPRESSÃO          | 16,7%                   | 9,7%                | 15,2%              | 12,5%             |
| INSÔNIA            | 33,3%                   | <b>19,4%</b>        | 15,2%              | 10,9%             |
| COLUNA             | 16,7%                   | 12,9%               | 7,6%               | 5,8%              |
| PUNHO              | 33,3%                   | <b>19,4%</b>        | 11,4%              | 4,8%              |
| BRAÇO              | 16,7%                   | 16,1%               | 5,1%               | 2,9%              |
| COTOVELO           | 16,7%                   | 16,1%               | 2,5%               | 2,9%              |
| MÃOS               | 16,7%                   | 12,9%               | 7,6%               | 2,7%              |
| HIPERTENSÃO        | 0,0%                    | 9,7%                | 13,9%              | 3,2%              |
| DEDOS              | 33,3%                   | 12,9%               | 5,1%               | 1,1%              |
| ARRITMIA-CARD      | 33,3%                   | 1,6%                | 10,1%              | 2,4%              |
| VISÃO              | 0,0%                    | 0,0%                | 5,1%               | 1,9%              |
| AUDIÇÃO            | 0,0%                    | 1,6%                | 0,0%               | 0,8%              |
| CEFALÉIA           | 0,0%                    | 0,0%                | 0,0%               | 1,1%              |
| MEMBROS INFERIORES | 0,0%                    | 1,6%                | 1,3%               | 0,8%              |
| SINDR-PÂNICO       | 0,0%                    | 0,0%                | 2,5%               | 1,1%              |
| ÚLCERA/GASTRITE    | 0,0%                    | 0,0%                | 0,0%               | 1,1%              |
| TOTAL              | 100%                    | 100%                | 100%               | 100%              |

Tabela percentual de coluna (respostas múltiplas)

Metade dos gerentes de departamento (50%, ou, 3 gerentes) citaram o problema do estresse. No caso dos gerentes de operação, os principais problemas igualmente são: estresse, insônia e problemas nos punhos. Gerentes de agência citaram o estresse e os ombros. Quanto aos gerentes de contas, que apresentam os menores percentuais de problemas de saúde, destaca-se novamente o estresse.

## PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS NAS HOMOLOGAÇÕES, SEGUNDO LOCAL DE TRABALHO

|                    | DEPARTAMENTO | OPERACIONAL  | COMERCIAL    |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| ESTRESSE           | 15,3%        | 21,3%        | <b>21,2%</b> |
| OMBRO              | <b>24,0%</b> | <b>24,6%</b> | 10,8%        |
| DEPRESSÃO          | 13,1%        | 13,2%        | 14,6%        |
| INSÔNIA            | 10,4%        | 13,7%        | 12,7%        |
| COLUNA             | 14,8%        | 16,0%        | 7,7%         |
| PUNHO              | 15,3%        | 16,2%        | 7,2%         |
| BRAÇO              | 14,2%        | 16,2%        | 5,8%         |
| COTOVELO           | 14,8%        | 12,6%        | 4,6%         |
| MÃOS               | 8,2%         | 14,0%        | 4,6%         |
| HIPERTENSÃO        | 9,3%         | 7,3%         | 4,2%         |
| DEDOS              | 8,7%         | 10,6%        | 2,5%         |
| ARRITMIA-CARD      | 5,5%         | 5,3%         | 4,2%         |
| VISÃO              | 3,3%         | 4,2%         | 2,7%         |
| AUDIÇÃO            | 3,3%         | 2,8%         | 0,8%         |
| CEFALÉIA           | 0,5%         | 0,8%         | 1,4%         |
| MEMBROS INFERIORES | 0,0%         | 2,0%         | 0,6%         |
| SINDR-PÂNICO       | 0,5%         | 0,6%         | 1,1%         |
| ÚLCERA/GASTRITE    | 0,5%         | 0,3%         | 1,4%         |
| TOTAL              | 100%         | 100%         | 100%         |

Tabela percentual de coluna (respostas múltiplas)

Nos departamentos e nas áreas operacionais, os problemas de saúde mais referidos são problemas/dores nos ombros (24,0% e 24,6%). Ao passo que nas áreas comerciais, o estresse é o problema mais referido com 21,2%.



## PROBLEMAS DE SAÚDE AGRUPADOS, SEGUNDO LOCAL DE TRABALHO

|                                    | DEPARTAMENTO | OPERACIONAL  | COMERCIAL    | TOTAL        |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| OSTEOMUSCULARES                    | <b>36,6%</b> | <b>38,4%</b> | 21,4%        | <b>28,9%</b> |
| MENTAL / PSÍQUICAS                 | 21,9%        | 27,2%        | <b>26,4%</b> | 25,9%        |
| PSICO SOMÁTICAS / DOENÇAS CRÔNICAS | <b>19,1%</b> | 14,0%        | 12,9%        | 14,2%        |

A definição dos grupos para classificação dos problemas de saúde referidos foi feita com a assessoria do médico do trabalho Doutor Elver Moronte.

No geral, problemas osteomusculares são os mais referidos (28,9%). E aparecem com maior frequência nos departamentos e nas áreas operacionais. Sendo que, nas áreas comerciais, são os problemas mentais/psíquicos os mais referidos com 26,4%. Finalmente, as doenças crônicas têm um percentual maior nos departamentos.

## CARGOS/FUNÇÕES, SEGUNDO PROBLEMAS DE SAÚDE AGRUPADOS

|                                            | OSTEO        | MENTAL/PSÍQUICAS | CRÔNICAS     |
|--------------------------------------------|--------------|------------------|--------------|
| CAIXAS                                     | <b>41,1%</b> | 27,4%            | 14,7%        |
| GERENTES                                   | 19,3%        | 23,5%            | 11,8%        |
| ANALISTAS                                  | <b>40,3%</b> | 19,4%            | 16,4%        |
| TÉCNICOS / OPERADORES                      | 34,4%        | 18,0%            | <b>23,0%</b> |
| ASSISTENTES                                | 27,8%        | <b>40,5%</b>     | 19,0%        |
| ASSESSORES                                 | 34,0%        | <b>34,0%</b>     | 14,9%        |
| AGENTES / ATENDENTES / AUTOATENDIMENTO     | 34,3%        | 30,4%            | 13,7%        |
| COORD. / SUPERV. / CSB / TESOUR. / CONEG   | 39,7%        | 24,1%            | 13,8%        |
| SUPERINTENDENTES / GERENTES REGIONAIS      | 20,0%        | 20,0%            | 10,0%        |
| OUTROS (PROFISS. / CONSULT. / REPRESENT. / | 37,8%        | 27,0%            | 16,2%        |
| TOTAL                                      | 28,9%        | 25,9%            | 14,2%        |

Problemas osteomusculares são mais referidos entre caixas e analistas. Problemas mentais/psíquicos são mais referidos entre assistentes e assessores. As doenças crônicas têm um percentual maior entre técnicos/operadores. Entre gerentes, as doenças mais referidas pertencem ao grupo mental/psíquico.

## PERFIL DOS DESLIGADOS QUE REFERIRAM PROBLEMAS DE SAÚDE E CITARAM DEPRESSÃO E/OU ESTRESSE

|                                                      | <u>TOTAL</u> | <u>FEM.</u>  | <u>MASC.</u> | <u>TEMPO DE BANCO</u>           |     |       |              |
|------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------------------|-----|-------|--------------|
| REFERIRAM DEPRESSÃO                                  | 287          | 175          | 112          | ATÉ 1 ANO                       | 20  | 64,5% | <b>18,2%</b> |
| OU ESTRESSE OU AMBOS                                 | 56,8%        | 59,5%        | 53,1%        | MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS            | 30  | 75,0% | <b>26,3%</b> |
|                                                      | <b>24,0%</b> | <b>27,6%</b> | <b>19,9%</b> | DE 3 A 5 ANOS                   | 48  | 71,6% | <b>25,3%</b> |
|                                                      |              |              |              | DE 6 A 10 ANOS                  | 43  | 66,2% | <b>23,4%</b> |
|                                                      |              |              |              | MAIS DE 10 ANOS                 | 144 | 48,0% | <b>24,4%</b> |
| <u>CARGO/FUNÇÃO</u>                                  |              |              |              | <u>LOCAL DE TRABALHO</u>        |     |       |              |
| CAIXAS                                               | 49           | 49,5%        | <b>25,8%</b> | DEPARTAMENTO                    | 38  | 44,7% | <b>20,8%</b> |
| GERENTES                                             | 114          | 63,3%        | <b>21,8%</b> | OPERACIONAL                     | 91  | 51,7% | <b>25,5%</b> |
| ANALISTAS                                            | 13           | 38,2%        | <b>19,4%</b> | COMERCIAL                       | 156 | 65,0% | <b>24,5%</b> |
| TÉCNICOS / OPERADORES                                | 9            | 32,1%        | <b>14,8%</b> |                                 |     |       |              |
| ASSISTENTES                                          | 31           | <b>75,6%</b> | <b>39,2%</b> |                                 |     |       |              |
| ASSESSORES                                           | 15           | <b>71,4%</b> | <b>31,9%</b> |                                 |     |       |              |
| AGENTES / ATENDENTES / AUTOATENDIMENTO               | 27           | 56,3%        | <b>26,5%</b> |                                 |     |       |              |
| COORD. / SUPERV. / CSB / TESOUREIRO / CONE           | 14           | 46,7%        | <b>24,1%</b> |                                 |     |       |              |
| SUPERINTENDENTES / GERENTES REGIONAIS                | 2            | 66,7%        | <b>20,0%</b> | <u>HISTÓRICO DE AFASTAMENTO</u> |     |       |              |
| OUTROS (PROFISS. / CONSULT. / REPRESENT. / JURÍDICO) | 10           | 62,5%        | <b>27,0%</b> | SIM                             | 114 | 22,6% | <b>9,5%</b>  |
|                                                      |              |              |              | NÃO                             | 154 | 30,5% | <b>12,9%</b> |
|                                                      |              |              |              | (SEM RESPOSTA)                  | 19  | 3,8%  | <b>1,6%</b>  |

percentuais calculados com base nos totais de desligados do relativo segmento e que referiram problemas de saúde (quadro 1.2).  
em negrito e itálico, os respectivos percentuais calculados com base no total de homologações para cada perfil.

Dos 505 desligados que referiram algum tipo de problema de saúde, 287 (56,8%) citaram depressão e/ou estresse (24,0% do total de desligados no período).

Entre as mulheres que referiram problemas de saúde, 59,5% citaram depressão e/ou estresse (27,6% das mulheres desligadas no período). Entre assessores e assistentes estão os maiores percentuais dos que citaram depressão e/ou estresse.

Analisando quanto ao tempo de banco, importante observar que a partir de “2 anos” os percentuais diminuem conforme aumenta o tempo de casa, o que pode ser indicativo de que os métodos de gestão abusivos são orientados com maior intensidade para os funcionários mais novos.

Do total dos que referiram depressão e/ou estresse, 22,6% apresentam histórico de afastamento por problemas de saúde (9,5% do total de desligados no período). Deve-se observar, contudo, que esses afastamentos podem ser devidos a outras causas.

## PERFIL DOS DESLIGADOS QUE REFERIRAM PROBLEMAS DE SAÚDE E CITARAM PROBLEMAS NOS OMBROS OU NOS PUNHOS

|                                                        | <u>TOTAL</u> | <u>FEM.</u>  | <u>MASC.</u> | <u>TEMPO DE BANCO</u>           |     |       |              |
|--------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------------------|-----|-------|--------------|
| REFERIRAM PROBLEMAS NOS                                | 245          | 148          | 97           | ATÉ 1 ANO                       | 9   | 29,0% | <b>8,2%</b>  |
| OMBROS OU PUNHOS OU EM AMBOS                           | 48,5%        | 50,3%        | 46,0%        | MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS            | 12  | 30,0% | <b>10,5%</b> |
|                                                        | <b>20,5%</b> | <b>23,4%</b> | <b>17,2%</b> | DE 3 A 5 ANOS                   | 19  | 28,4% | <b>10,0%</b> |
|                                                        |              |              |              | DE 6 A 10 ANOS                  | 24  | 36,9% | <b>13,0%</b> |
|                                                        |              |              |              | MAIS DE 10 ANOS                 | 181 | 60,3% | <b>30,6%</b> |
| <u>CARGO/FUNÇÃO</u>                                    |              |              |              |                                 |     |       |              |
| CAIXAS                                                 | 60           | <u>60,6%</u> | <u>31,6%</u> | <u>LOCAL DE TRABALHO</u>        |     |       |              |
| GERENTES                                               | 71           | 39,4%        | <b>13,5%</b> | DEPARTAMENTO                    | 50  | 58,8% | <b>27,3%</b> |
| ANALISTAS                                              | 23           | <u>67,6%</u> | <u>34,3%</u> | OPERACIONAL                     | 104 | 59,1% | <b>29,1%</b> |
| TÉCNICOS / OPERADORES                                  | 17           | <u>60,7%</u> | <u>27,9%</u> | COMERCIAL                       | 90  | 37,5% | <b>14,1%</b> |
| ASSISTENTES                                            | 13           | 31,7%        | <b>16,5%</b> |                                 |     |       |              |
| ASSESSORES                                             | 13           | <u>61,9%</u> | <u>27,7%</u> | <u>HISTÓRICO DE AFASTAMENTO</u> |     |       |              |
| AGENTES / ATENDENTES / AUTOATENDIMENTO                 | 23           | 47,9%        | <b>22,5%</b> | SIM                             | 102 | 20,2% | <b>8,5%</b>  |
| COORD. / SUPERV. / CSB / TESOUR. / CONEG               | 16           | 53,3%        | <b>27,6%</b> | NÃO                             | 129 | 25,5% | <b>10,8%</b> |
| SUPERINTENDENTES / GERENTES REGIONAIS                  | 1            | 33,3%        | <b>10,0%</b> | (SEM RESPOSTA)                  | 14  | 2,8%  | <b>1,2%</b>  |
| OUTROS (PROFISS. / CONSULT. / REPRESENT. / JURID.....) | 6            | 37,5%        | <b>16,2%</b> |                                 |     |       |              |

percentuais calculados com base nos totais de desligados do relativo segmento e que referiram problemas de saúde (quadro 1.2).  
em negrito e itálico, os respectivos percentuais calculados com base no total de homologações para cada perfil.

Dos 505 desligados que referiram algum problema de saúde, 245 (48,5%) citaram problemas nos ombros e/ou punhos (20,5% do total de desligados no período).

Entre as mulheres que referiram problemas de saúde, 50,3% citaram problemas nos ombros e/ou punhos (23,4% das mulheres desligadas no período).

Entre caixas, analistas, técnicos/operadores e assessores estão os maiores percentuais dos que citaram ombros e/ou punhos.

Analisando quanto ao tempo de banco, observa-se que os percentuais aumentam conforme aumenta o tempo de casa .

Por local de trabalho, o que se destaca é o percentual significativamente menor na área comercial para os problemas nos ombros ou nos punhos.

Dos que referiram problemas nos ombros e/ou punhos, 20,2% apresentam histórico de afastamento por problemas de saúde (8,5% do total de desligados no período). Deve-se observar, contudo, que esses afastamentos podem ser devidos a outras causas.

## EVOLUÇÃO DOS PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS, POR TEMPO DE BANCO, SEGUNDO GRUPOS DE DOENÇAS

| TEMPO DE BANCO  | OSTEOMUSCULARES |        |       | MENTAL/PSÍQUICAS |        |       | CRÔNICAS * |        |       |
|-----------------|-----------------|--------|-------|------------------|--------|-------|------------|--------|-------|
|                 | MÍNIMO          | MÁXIMO | MÉDIO | MÍNIMO           | MÁXIMO | MÉDIO | MÍNIMO     | MÁXIMO | MÉDIO |
| ATÉ 1 ANO       | 1               | 3      | 1,5   | 1                | 3      | 1,6   | 1          | 2      | 1,1   |
| DE 1 A 2 ANOS   | 1               | 5      | 2,3   | 1                | 3      | 1,7   | 1          | 2      | 1,1   |
| DE 3 A 5 ANOS   | 1               | 7      | 2,3   | 1                | 3      | 1,9   | 1          | 2      | 1,4   |
| DE 6 A 10 ANOS  | 1               | 7      | 2,1   | 1                | 4      | 2     | 1          | 3      | 1,3   |
| MAIS DE 10 ANOS | 1               | 8      | 2,7   | 1                | 4      | 1,9   | 1          | 5      | 1,5   |

\* Psico-Somáticas/Desgaste Físico/Doenças Crônicas

Analizando a quantidade de problemas de saúde relatados por cada bancário desligado no período, verifica-se que, quanto aos problemas osteomusculares, crescem os relatos na medida em que aumenta o tempo de trabalho no banco.

Com um ano de banco, verifica-se, no máximo, alguém referindo 3 problemas osteomusculares, resultando, em média, 1,5 problemas por cada desligado que referiu problemas osteomusculares.

Entre os desligados com mais de 10 anos de banco, encontra-se alguém que referiu até 8 problemas osteomusculares, com a média se aproximando de 3 problemas por cada desligado que referiu problemas osteomusculares.

Com relação às doenças mentais/psíquicas e crônicas, os números médios evoluem menos com o aumento do tempo de banco.

## TEMPO MÉDIO DE TRABALHO NO BANCO (EM ANOS), SEGUNDO CARGO/FUNÇÃO

|             | C1   | C2   | C3   | C4   | C5   | C6   | C7   | C8   | C9   | C10  | GERAL |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 2006        | 12,1 | 18,2 | 16,6 | 20,9 | 5,0  | -    | 4,8  | 16,0 | 19,0 | 25,0 | 15,7  |
| 2007        | 10,2 | 15,3 | 25,5 | 26,3 | 8,0  | -    | 3,5  | 16,0 | -    | 28,3 | 13,9  |
| 2008        | 14,1 | 12,8 | 18,8 | 24,0 | 12,4 | 1,0  | 6,8  | 16,3 | -    | 20,3 | 13,3  |
| 2009        | 18,1 | 8,1  | 25,3 | 30,3 | 13,0 | 17,5 | 2,3  | 11,7 | 12,0 | -    | 11,6  |
| 2010        | 11,6 | 9,4  | 20,7 | 34,0 | 7,3  | 27,0 | 4,8  | 15,7 | 22,0 | 12,0 | 11,5  |
| 2011        | 17,4 | 10,5 | 21,2 | 26,0 | 14,4 | 25,0 | 10,2 | 18,2 | 36,0 | 13,7 | 14,6  |
| 2012        | 17,6 | 10,7 | 24,5 | 24,9 | 6,9  | 18,6 | 3,9  | 21,5 | 33,0 | 14,0 | 14,0  |
| 2013        | 17,1 | 11,7 | 20,3 | 11,0 | 4,7  | 13,8 | 11,5 | 19,2 | 13,7 | 13,0 | 12,9  |
| 2014        | 16,8 | 13,9 | 10,0 | -    | 4,6  | 22,6 | 10,0 | 18,8 | 34,0 | 16,4 | 14,8  |
| MÉDIA GERAL | 14,1 | 11,7 | 20,6 | 25,0 | 8,0  | 20,1 | 6,3  | 18,3 | 20,9 | 18,0 | 13,7  |

C1 = CAIXA

C2 = GERENTES

C3 = ANALISTA

C4 = TÉCNICO/OPERADOR

C5 = ASSISTENTE

C6 = ASSESSOR

C7 = AGENTE/ATENDENTE

C8 = COORD./SUPERV./CSB/CONEG

C9 = SUPERINTENDENTE/GERENTE REGIONAL

C10 = OUTROS

\* Em alguns anos não foram registradas homologações para alguns determinados cargos.

No geral, e para todo o período, o tempo médio de banco dos desligados é 13,7 anos. O maior tempo médio de banco é dos técnicos/operadores, e o menor é dos agentes/atendentes.

## TEMPO MÉDIO DE TRABALHO NO BANCO DOS GERENTES (EM ANOS)

|             | DE DEPARTAMENTO | DE OPERAÇÃO | DE AGÊNCIA | DE CONTAS  | MÉDIA GERAL |
|-------------|-----------------|-------------|------------|------------|-------------|
| 2006        | 19,0            | 21,0        | 17,5       | 17,7       | 18,2        |
| 2007        | -               | 29,0        | 15,4       | 10,9       | 15,3        |
| 2008        | -               | 23,0        | 9,4        | 13,2       | 12,8        |
| 2009        | 31,0            | 9,0         | 12,6       | 6,0        | 8,1         |
| 2010        | 33,0            | 24,3        | 15,1       | 6,4        | 9,4         |
| 2011        | -               | 25,6        | 15,2       | 8,1        | 10,5        |
| 2012        | 12,0            | 22,4        | 17,3       | 7,5        | 10,7        |
| 2013        | -               | 25,1        | 18,6       | 8,5        | 11,7        |
| 2014        | -               | 19,4        | 17,9       | 10,6       | 13,9        |
| MÉDIA GERAL | 23,3            | <u>22,9</u> | 16,1       | <u>8,7</u> | <u>11,7</u> |

\* Em alguns anos não foram registradas homologações de gerentes de departamento.

No geral, e para todo o período, o tempo médio de banco dos gerentes desligados é 11,7 anos. O maior tempo médio de banco é dos gerentes de departamento, e o menor é dos gerentes de contas.

## 2.4 ANÁLISE DE ALGUMAS CARACTERÍSTICAS SEGUNDO TEMPO DE BANCO DOS DESLIGADOS

Verificou-se que o conjunto dos trabalhadores desligados do banco Itaú entre 2006 e 2014 apresenta um contingente expressivo com muitos anos de trabalho no banco, podendo esse universo ser dividido quase que igualmente entre trabalhadores com menos de 10 anos (598 casos) e com mais de 10 anos (591 casos). Em 9 homologações não havia a informação de tempo de trabalho no banco. Essa condição pode determinar perfis diferentes de trabalhadores, e conhecer em que consiste tais diferenças será de interesse para agregar novas informações a esta análise. O quadro apresentado na página seguinte mostra diferenças importantes entre os trabalhadores com até 10 anos de banco e os com mais de 10 anos de banco. E pode-se perceber diferenças significativas quanto aos locais de trabalho, cargos e também quanto ao percentual de sindicalização.

## PERFIL DOS DESLIGADOS DO ITAÚ POR TEMPO DE BANCO (ATÉ 10 ANOS E 11 ANOS OU MAIS ANOS)

|                                                    | COM ATÉ 10 ANOS |               | COM 11 ANOS OU MAIS |               |
|----------------------------------------------------|-----------------|---------------|---------------------|---------------|
| <b>TOTAL</b>                                       | <b>598</b>      | <b>100,0%</b> | <b>591</b>          | <b>100,0%</b> |
| DEPARTAMENTO                                       | 28              | <u>4,7%</u>   | 188                 | <u>31,8%</u>  |
| AGÊNCIA: OPERACIONAL                               | 112             | 18,7%         | 153                 | 25,9%         |
| AGÊNCIA: COMERCIAL                                 | 447             | <u>74,7%</u>  | 244                 | <u>41,3%</u>  |
| ITAÚ BBA                                           | 6               | 1,0%          | 2                   | 0,3%          |
| (SEM RESPOSTA)                                     | 5               | 0,8%          | 4                   | 0,7%          |
| CAIXAS                                             | 76              | 12,7%         | 113                 | 19,1%         |
| GERENTES                                           | 309             | <u>51,7%</u>  | 213                 | <u>36,0%</u>  |
| GERENTES DE DEPARTAMENTO                           | 1               | 0,3%          | 5                   | 2,3%          |
| GERENTES DE OPERAÇÃO                               | 6               | <u>1,9%</u>   | 56                  | <u>26,3%</u>  |
| GERENTES DE AGÊNCIA                                | 31              | 10,0%         | 48                  | 22,5%         |
| GERENTES DE CONTAS                                 | 271             | <u>87,7%</u>  | 104                 | <u>48,8%</u>  |
| ANALISTAS                                          | 10              | 1,7%          | 57                  | 9,6%          |
| TÉCNICOS / OPERADORES                              | 2               | 0,3%          | 58                  | 9,8%          |
| ASSISTENTES                                        | 61              | 10,2%         | 18                  | 3,0%          |
| ASSESSORES                                         | 12              | 2,0%          | 35                  | 5,9%          |
| AGENTES / ATENDENTES / AUTOATENDIMENTO             | 84              | <u>14,0%</u>  | 18                  | <u>3,0%</u>   |
| COORD. / SUPERV. / CSB / TESOUR. / CONEG           | 18              | 3,0%          | 40                  | 6,8%          |
| SUPERINTENDENTES / GERENTES REGIONAIS              | 2               | 0,3%          | 7                   | 1,2%          |
| OUTROS (PROFISS. / CONSULT. / REPRESENT. / JURID.) | 13              | 2,2%          | 24                  | 4,1%          |
| (SEM RESPOSTA)                                     | 11              | 0,0%          | 8                   | 1,4%          |
| FEMININO                                           | 307             | 51,3%         | 321                 | 54,3%         |
| MASCULINO                                          | 291             | 48,7%         | 270                 | 45,7%         |
| SINDICALIZADO                                      | 295             | <u>49,3%</u>  | 473                 | <u>80,0%</u>  |
| NÃO SINDICALIZADO                                  | 251             | 42,0%         | 94                  | 15,9%         |
| (SEM RESPOSTA)                                     | 52              | 8,7%          | 24                  | 4,1%          |

As próximas duas tabelas, mostradas na sequência, indicam que entre os com 11 ou mais anos de banco destacam-se problemas osteomusculares (ombro, principalmente). Já entre os com até 10 anos de banco destacam-se problemas mentais-psíquicos (estresse e depressão).

## PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS (11 OU MAIS ANOS)

| PROBLEMA REFERIDO  | FREQ. | BASE 1 | BASE 2 |
|--------------------|-------|--------|--------|
| OMBRO              | 155   | 51,7%  | 26,2%  |
| ESTRESSE           | 118   | 39,3%  | 20,0%  |
| COLUNA             | 100   | 33,3%  | 16,9%  |
| PUNHO              | 93    | 31,0%  | 15,7%  |
| DEPRESSÃO          | 86    | 28,7%  | 14,6%  |
| BRAÇO              | 84    | 28,0%  | 14,2%  |
| COTOVELO           | 84    | 28,0%  | 14,2%  |
| INSÔNIA            | 81    | 27,0%  | 13,7%  |
| MÃOS               | 65    | 21,7%  | 11,0%  |
| HIPERTENSÃO        | 60    | 20,0%  | 10,2%  |
| DEDOS              | 53    | 17,7%  | 9,0%   |
| ARRITMIA-CARD      | 38    | 12,7%  | 6,4%   |
| VISÃO              | 27    | 9,0%   | 4,6%   |
| AUDIÇÃO            | 16    | 5,3%   | 2,7%   |
| MEMBROS INFERIORES | 7     | 2,3%   | 1,2%   |
| SINDR-PÂNICO       | 6     | 2,0%   | 1,0%   |
| VOZ                | 3     | 1,0%   | 0,5%   |
| DIABETES           | 3     | 1,0%   | 0,5%   |
| ANSIEDADE          | 3     | 1,0%   | 0,5%   |
| CÂNCER             | 3     | 1,0%   | 0,5%   |
| DOR NO PEITO       | 3     | 1,0%   | 0,5%   |
| LABIRINTITE        | 2     | 0,7%   | 0,3%   |
| CEFALÉIA           | 2     | 0,7%   | 0,3%   |
| ARTRITE/ARTROSE    | 2     | 0,7%   | 0,3%   |
| AVC                | 1     | 0,3%   | 0,2%   |
| OUTRAS             | 15    | 5,0%   | 2,5%   |
| BASE               | -     | 300    | 591    |

respostas múltiplas.

BASE 1 = 300 com mais de 10 anos que referiram problemas de saúde

BASE 2 = 591 com mais de 10 anos.



## PROBLEMAS DE SAÚDE AGRUPADOS, POR TEMPO DE BANCO)

|                                    | ATÉ 5 ANOS   | DE 6 A 10 ANOS | MAIS DE 10 ANOS | TOTAL  |
|------------------------------------|--------------|----------------|-----------------|--------|
| OSTEOMUSCULARES                    | 15,7%        | 22,3%          | <b>39,9%</b>    | 28,8%  |
| MENTAIS/PSÍQUICAS                  | <b>25,1%</b> | 23,9%          | 26,6%           | 25,7%  |
| PSICOSSOMÁTICAS / DOENÇAS CRÔNICAS | 10,1%        | 10,9%          | 17,9%           | 14,1%  |
| BASE                               | 414          | 184            | 591             | 1189 * |

Tabela percentual de coluna (respostas múltiplas)

\* Entre os desligados com até 5 anos de banco, o percentual de referência a doenças mentais/psíquicas é significativamente maior do que o percentual de referência a doenças osteomusculares. Entre os desligados com mais de 10 anos de banco ocorre o contrário, sobressaindo-se os problemas osteomusculares.

## PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS (ATÉ 10 ANOS DE BANCO)

| PROBLEMA REFERIDO  | FREQ. | BASE 1 | BASE 2 |
|--------------------|-------|--------|--------|
| ESTRESSE           | 121   | 59,6%  | 20,2%  |
| DEPRESSÃO          | 79    | 38,9%  | 13,2%  |
| INSÔNIA            | 68    | 33,5%  | 11,4%  |
| OMBRO              | 47    | 23,2%  | 7,9%   |
| PUNHO              | 39    | 19,2%  | 6,5%   |
| BRAÇO              | 36    | 17,7%  | 6,0%   |
| COLUNA             | 34    | 16,7%  | 5,7%   |
| MÃOS               | 29    | 14,3%  | 4,8%   |
| COTOVELO           | 18    | 8,9%   | 3,0%   |
| ARRITMIA-CARD      | 18    | 8,9%   | 3,0%   |
| DEDOS              | 17    | 8,4%   | 2,8%   |
| VISÃO              | 11    | 5,4%   | 1,8%   |
| HIPERTENSÃO        | 11    | 5,4%   | 1,8%   |
| CEFALÉIA           | 11    | 5,4%   | 1,8%   |
| ÚLCERA/GASTRITE    | 11    | 5,4%   | 1,8%   |
| VOZ                | 6     | 3,0%   | 1,0%   |
| AUDIÇÃO            | 5     | 2,5%   | 0,8%   |
| SINDR-PÂNICO       | 5     | 2,5%   | 0,8%   |
| MEMBROS INFERIORES | 5     | 2,5%   | 0,8%   |
| LABIRINTITE        | 3     | 1,5%   | 0,5%   |
| DOR NO PEITO       | 1     | 0,5%   | 0,2%   |
| OUTRAS             | 17    | 8,4%   | 2,8%   |
| BASE               | -     | 203    | 598    |

respostas múltiplas.

BASE 1 = 203 com menos de 10 anos que referiram problemas de saúde

BASE 2 = 598 com menos de 10 anos.

A tendência indicada nas duas tabelas anteriores é confirmada na tabela abaixo, que traz os problemas de saúde agrupados (osteomusculares, mentais e crônicos) com os percentuais obtidos por faixas de tempo de trabalho no banco ITAÚ.

## 2.5 ADENDO: COMPARATIVO DAS PESQUISAS ITAÚ E HSBC (HOMOLOGAÇÕES)

Finalizando a análise da pesquisa com base nas homologações dos desligados do banco Itaú, será apresentado na sequência um comparativo de alguns destes resultados com os que foram obtidos na pesquisa dos desligados do banco HSBC. Na pesquisa do HSBC foram analisadas as homologações de 3.904 trabalhadores desligados desse banco entre 2008 e 2013.

### COMPARATIVO ITAÚ X HSBC - PROBLEMAS DE SAÚDE RELATADOS

| NÚMERO DE TRABALHADORES QUE RELATAM PROBLEMAS DE SAÚDE E PERCENTUAL CORRESPONDENTE - POR TEMPO DE BANCO |            |              |             |              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|-------------|--------------|
|                                                                                                         | ITAÚ       |              | HSBC        |              |
| <b>TOTAL</b>                                                                                            | <b>505</b> | <b>42,2%</b> | <b>1476</b> | <b>37,8%</b> |
| ATÉ 1 ANO                                                                                               | 31         | 28,2%        | 60          | 19,2%        |
| MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS                                                                                    | 40         | 35,1%        | 71          | 30,7%        |
| DE 3 A 5 ANOS                                                                                           | 67         | 35,3%        | 171         | 32,6%        |
| DE 6 A 10 ANOS                                                                                          | 65         | 35,3%        | 339         | <b>44,8%</b> |
| MAIS DE 10 ANOS                                                                                         | 300        | <b>50,8%</b> | 270         | 35,4%        |
| COM ATÉ 10 ANOS                                                                                         | 203        | 33,9%        | 641         | <b>35,1%</b> |

  

| PRINCIPAIS PROBLEMAS DE SAÚDE RELATADOS |       |           |       |
|-----------------------------------------|-------|-----------|-------|
| HSBC                                    |       | ITAÚ      |       |
| ESTRESSE                                | 52,1% | ESTRESSE  | 47,5% |
| DEPRESSÃO                               | 38,1% | OMBRO     | 40,0% |
| OMBRO                                   | 35,4% | DEPRESSÃO | 32,9% |
| INSÔNIA                                 | 35,0% | INSÔNIA   | 29,5% |
| PUNHO                                   | 30,7% | COLUNA    | 26,5% |
| BRAÇO                                   | 27,0% | PUNHO     | 26,1% |

O Itaú apresenta o maior percentual geral de trabalhadores desligados com relatos de problemas de saúde. Porém, estes se concentram majoritariamente entre os que tinham mais de 10 anos de banco, e como esses são quase metade dos desligados (ver quadro da página 17), tiveram maior peso no percentual geral. Com até 10 anos, o percentual dos que relatam problemas de saúde é maior no HSBC.

Os principais problemas de saúde relatados são basicamente os mesmos nos dois bancos.

## COMPARATIVO ITAÚ X HSBC - AFASTAMENTO E EMISSÃO DE CAT

| HISTÓRICO DE AFASTAMENTO POR PROBLEMAS DE SAÚDE |               |                 |
|-------------------------------------------------|---------------|-----------------|
|                                                 | ITAÚ          | HSBC            |
| SIM                                             | 37% (15,6% *) | 38,3% (14,5% *) |
| NÃO                                             | 53,3%         | 53,6%           |
| (SEM RESPOSTA)                                  | 9,7%          | 8,10%           |
| * em relação ao total de desligados             |               |                 |
| AFASTAMENTO COM EMISSÃO DE CAT                  |               |                 |
|                                                 | ITAÚ          | HSBC            |
| SIM                                             | 53,5%         | 23,7%           |
| NÃO                                             | 33,7%         | 56,5%           |
| (SEM RESPOSTA)                                  | 12,8%         | 19,8%           |

Os percentuais de afastamento por problemas de saúde são bastante próximos, e podem estar indicando um parâmetro de afastamento por problemas de saúde nestes dois bancos (=> 15%).

Quanto à emissão de CAT, a diferença é bastante significativa, com um percentual bem maior de não emissão por parte do HSBC.



### **3 RELATÓRIO II – PROCESSOS TRABALHISTAS EM FACE DO BANCO ITAÚ (2011-2015)**

#### **3.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Com o objetivo de examinar os casos mais específicos que envolvem métodos de gestão e adoecimento, focou-se a análise nos processos que indicavam pedido de indenização por danos morais.

Dessa forma, foram adotados os seguintes procedimentos:

a) Encaminhamento de ofício ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região para obtenção da listagem dos processos judiciais ajuizados em face do ITAÚ desde o ano de 2011.

b) Separação dos processos com vistas a analisar os processos judiciais considerando duas hipóteses: i) o aprofundamento do assédio e sua naturalização como método de gestão no espaço de trabalho nos últimos anos; ii) o aumento dos pedidos de indenização tendo como causa assédio moral na prática da advocacia trabalhista.

c) Realização de triagem buscando identificar reclamações trabalhistas individuais tendo como reclamantes empregados submetidos aos métodos de gestão do ITAÚ. Dessa forma, foram excluídos processos coletivos, como ações civis públicas e, ainda, reclamações ajuizadas por trabalhadores não sujeitos diretamente aos métodos de gestão do ITAÚ, como os empregados terceirizados lícitamente (excluíram-se, assim, empregados vigilantes e da área de limpeza por exemplo). A listagem fornecida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região relacionava um total de 1.089 processos ajuizados contra o banco ITAÚ no período de janeiro de 2011 a junho de 2015. Essa triagem teve como resultado a listagem dos 473 trabalhadores subordinados ao ITAÚ que ajuizaram reclamação de dano moral em face do banco no referido período.

d) Os 473 processos com reclamação de dano moral foram analisados separadamente. Este exame de cada reclamação trabalhista foi dividido em quatro itens básicos: i) identificação do trabalhador, situação no banco e situação do processo; ii) perigos psicossociais a que está exposto o trabalhador; iii) problemas de saúde ligados ao trabalho; iv) encaminhamento judicial da questão.

A identificação do trabalhador, situação no banco e situação do processo foram anotados da seguinte maneira:

a) **Idade:** anos completos do trabalhador no momento do ajuizamento da ação. Como exemplo, se foi identificado que o trabalhador possuía 20 anos e 11 meses ao ajuizar a ação, consta no banco de dados a idade 20 anos.

b) **Tempo no banco:** tempo de trabalho no banco ITAÚ em anos. Constan os números “arredondados para cima”, de forma que, se o empregado trabalhou três meses, consta “até 1 ano”; se trabalhou 9 anos e 2 meses, consta “até 10 anos”.

c) **Sexo:** masculino e feminino.

d) **Função e local de trabalho:** foram incluídas no banco de dados informações sobre a função desempenhada e o local onde o trabalhador exercia o labor, conforme detalhamento exposto adiante.

e) **Ano da demissão:** ano em que aconteceu a rescisão contratual.

f) O questionário preenchido para cada um dos processos foi construído conjuntamente pelos pesquisadores envolvidos no projeto, por um estatístico e por um médico do trabalho. Para preencher o formulário foram analisados todos os documentos e petições presentes no processo (petição inicial, contestação, laudos periciais, receituários médicos, depoimento de testemunhas etc.).

Ressalte-se que, em alguns casos, um mesmo empregado ajuizou mais de uma reclamação. Nesses casos, foram analisados os processos conjuntamente, com vistas a extrair o maior número de informações, contabilizando-se apenas um registro no banco de dados.



### 3.1.1 Perigos psicossociais a que está exposto o trabalhador

Estes itens foram elaborados com base na tabela de perigos psicossociais ligados ao trabalho elaborada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), com algumas alterações introduzidas devido às especificidades do trabalho bancário, conforme listagem e descrição a seguir:

1. Subutilização de habilidades (teor do trabalho): situações em que é ordenado ao empregado que exerça atividades que exigem capacitação inferior àquela que foi contratado para desenvolver ou que tem condições intelectuais de desenvolver. Exemplo: gerente que, ao retornar ao trabalho após licença médica devido à doença é colocado para auxiliar clientes em informações básicas na entrada do banco.
2. Alto nível de incerteza (teor do trabalho): situações em que o empregado trabalha sob incertezas acerca do teor das atividades que deve realizar, tem surpresas sobre suas tarefas, não sabe exatamente quais são suas funções na empresa.
3. Exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado (teor do trabalho): empregado que fica continuamente exposto a clientes. Exemplo: trabalho no caixa ou em teleatendimento.
4. Sobrecarga ou pouca carga (carga e ritmo de trabalho): situações em que há excesso de trabalho, quando há relato de que habitualmente não é possível fazer as atividades designadas no horário da jornada de trabalho normal, quando o ritmo de trabalho é continuamente fora do que seria considerado normal devido ao grande volume de atividades a serem desempenhadas. Casos de pouca carga são aqueles em que o trabalhador tem pouca atividade de modo a ficar ocioso.



5. Altos níveis de pressão por tempo (carga e ritmo de trabalho): situações em que há tempo reduzido ou insuficiente para realizar determinada tarefa.
6. Continuamente sujeito a prazos (carga e ritmo de trabalho): situações em que o empregado está cotidianamente sujeito a prazos.
7. Metas abusivas (carga e ritmo de trabalho): situações em que são impostas metas além do razoável ao empregado. As metas abusivas são uma combinação dos itens 4, 5 e 6, de forma que quando havia reclamação indicando abuso nas metas, foram apontados no formulário este item 7 conjuntamente aos itens 4, 5 e 6.
8. Horários imprevisíveis (horário de trabalho): horário de trabalho incerto. Exemplo: trabalhador é convocado para trabalhar após o horário previsto para sua saída ou em dias que costumeiramente não trabalharia de modo a interromper sua rotina e planejamento acerca do trabalho.
9. Falta de controle da carga de trabalho (controle): empregado não tem previsibilidade sobre a carga de trabalho, é surpreendido por cargas diferentes a cada período. O exemplo mais comum trata-se do aumento das metas estabelecidas durante o dia (se metas diárias) ou do mês (quando mensais).
10. Ritmo de trabalho (controle): ritmo exacerbado de trabalho que é marcado pela combinação de prazos exíguos para cumprimento de um alto número de atividades.
11. Controle do uso do banheiro (controle): quando o tempo de qualquer pausa é controlado diretamente pelo empregador, de forma que o empregador tem controle sobre o uso que o empregado faz do banheiro – quando vai e quanto tempo demora. Este item estende-se a casos em que, devido ao excesso de trabalho, o empregado vê-se impedido de se ausentar de seu posto de trabalho.
12. Condições ambientais ruins (ambiente e equipamentos): nos casos em que as condições físicas (não no plano de relações interpessoais) são inadequadas, havendo, por exemplo, falta de espaço físico para realizar o trabalho, ruído excessivo, problemas ergonômicos, etc.
13. Comunicação fraca (cultura organizacional e função): problemas decorrentes de pouca comunicação entre os colegas de trabalho e entre os superiores hierárquicos e o empregado.

14. Baixos níveis de apoio para a solução de problemas e desenvolvimento pessoal (cultura organizacional e função): quando empresa não conta com política de apoio a empregados que passam por problemas no tocante ao desenvolvimento do trabalho. O caso mais recorrente é a demissão discriminatória de empregado doente.
15. Isolamento físico ou social (relações interpessoais): empregado apresenta-se isolado no ambiente de trabalho, separado dos demais física ou socialmente, obstado de estar nos espaços de sociabilização da empresa.
16. Precariedade das relações com superiores ou colegas de trabalho (relações interpessoais): casos em que os empregados relatam humilhações constantes, ambiente pesado e ruim entre os colegas, competitividade exacerbada estimulada pela empresa, pressão exagerada, assédios habituais entre colegas e superiores hierárquicos.
17. Conflito interpessoal (relações interpessoais): casos em que há problemas pessoais – de ordem íntima, particular – entre os empregados, com consequências no ambiente de trabalho.
18. Falta de apoio social (relações interpessoais): empresa não fornece apoio para que os empregados resolvam problemas que, mesmo não diretamente relacionados ao trabalho, acabam afetando seu exercício. Exemplo recorrente acontece quando o empregado é impedido de faltar por motivo de saúde.
19. Ambiguidade de papéis (papéis na organização): casos em que há desvio ou acúmulo de função.
20. Estagnação da carreira e incerteza (desenvolvimento da carreira): casos em que empregado está estagnado ou tem incertezas sobre o desenvolvimento de sua carreira no plano individual, quando a empresa não dá a ele previsibilidade sobre o seu futuro ou quando não concretiza o plano de carreira estabelecido.
21. Insegurança no trabalho (desenvolvimento da carreira): quando empregado sofre ameaças gerais em relação ao desenvolvimento de sua carreira: ameaça de demissão, de transferência de agência ou de local de trabalho, etc.
22. Ameaça de demissão (desenvolvimento da carreira): ameaças de demissão diretas e indiretas (item mais específico em relação ao “21. insegurança no trabalho”)

23. Demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal (interface lar/trabalho): situações em que há queixas diretas de que as exigências feitas pela empresa conflitam com a vida pessoal do empregado (por exemplo, viagens constantes e de longos períodos).

24. Uso de fantasia: empregado é obrigado a usar fantasias ou roupas que o deixam em posição vexatória no ambiente de trabalho.

25. Exposição e cobrança vexatória produtividade: empregado sofre cobranças em relação à sua produtividade de forma vexatória, ou tem sua produtividade exposta de forma humilhante (não foram incluídos aqui os casos em que são expostos rankings de produtividade em murais, pois, apesar de serem vexatórios, a jurisprudência tem considerado que não ultrapassam os limites do poder diretivo do empregador).

26. Sinalização na mesa quando ausente: casos em que há sinalização de que o empregado está fazendo pausa no trabalho (para ir ao banheiro, tomar água, etc), fazendo com que todos os empregados saibam que ele está fora de seu posto de trabalho enquanto a sinalizar estiver presente.

27. Exigência superior às habilidades: é exigido do empregado que exerça atividades para além daquela que foi contratado e que não está relacionada exatamente a suas funções, fazendo com que passe por situações vexatórias.

28. Humilhação na demissão: casos em que o empregado sofreu conduta vexatória por parte de superiores e colegas de trabalho no momento em que foi comunicado de sua dispensa.



29. Exigência de prática ilícita: empregado é obrigado a realizar procedimentos fraudulentos, como, por exemplo, compensar um cheque sem a assinatura correta.

30. Discriminação: casos em que o empregado relata algum ato discriminatório no ambiente de trabalho por razões diversas, como deficiência, religião ou doença.

31. Falta de pausa para recuperação: não é concedido ao empregado intervalo para que se recupere dos esforços repetitivos e afins, situações em que o empregado reivindica o cumprimento do artigo 72 da CLT.

32. “Demissão” abusiva: empregado relata que sua despedida foi ilegal. O caso mais comum é a dispensa discriminatória em razão de doença.

33. Estorno da comissão: quando há estorno de uma parcela paga a título de comissão devido a motivos alheios ao empregado (acontece habitualmente quando o empregado recebe comissão pela venda de cartões de crédito e deve “devolver” a comissão se o cartão for cancelado antes de certo tempo de uso).

34. Invasão da vida privada: quando empresa pratica atos com vistas a investigar a vida privada dos empregados, invadindo a esfera íntima do mesmo.

35. Promessa frustrada: quando a empresa faz promessas em relação ao trabalho e não cumpre, como, por exemplo, divulgar que pagará prêmio para o empregado que alcançar determinada meta, mas não pagar.

Além desses casos, anotaram-se ainda os casos em que o pedido de indenização por danos morais dizia respeito especificamente à prática antissindical e ao risco pela exposição do empregado que é obrigado a transportar dinheiro de forma insegura e inadequada.

### **3.1.2 Problemas de saúde ligados ao trabalho e afastamento**

O formulário para análise dos processos contava com os seguintes itens relacionados a reclamações dos empregados no tocante à saúde: a) depressão, b) estresse, c) ombro, d) punho, e) ansiedade, f) síndrome do pânico, g) braço-antebraço, h) insônia, i) coluna, j) cotovelo, k) problemas cardiovasculares, l) mãos, m) cefaleia, n) síndrome de burnout, o) problemas gastrointestinais, p) hipertensão, q) arritmias cardíacas, r) dedos, s) audição, t) voz, u) visão.

Os itens que especificam partes do corpo humano (como ombro, punho, cotovelo, etc.), foram considerados todas as vezes em que o empregado fazia menção a qualquer desconforto, dor ou doença na região específica.

Frise-se que as queixas referentes a dor, desconforto ou doença foram assinaladas mesmo não havendo comprovação nos autos, vez que se optou nesta pesquisa por dar ênfase aos depoimentos e relatos dos empregados.

Os itens acima especificados estão enquadrados em três grandes grupos: doenças mentais/psíquicas, doenças osteomusculares e doenças crônicas, na forma a seguir:

- a) Doenças mentais/psíquicas: depressão, estresse, ansiedade, síndrome do pânico, insônia, síndrome de burnout.
- b) Doenças osteomusculares: ombro, punho, braço-antebraço, coluna, cotovelo, mãos, dedos.
- c) Doenças crônicas: problemas cardiovasculares, cefaleia, problemas gastrointestinais, hipertensão, arritmias cardíacas, audição, voz, visão.

### **3.1.3 Encaminhamento judicial**

A pesquisa conta ainda com a análise do encaminhamento judicial das reclamações trabalhistas: situação do processo (arquivado ou em andamento), se consta no processo laudo pericial, se houve acordo judicial, qual foi o resultado em 1ª instância, se houve recurso no tocante à indenização por danos morais, qual foi o resultado de eventual julgamento em grau de recurso.

A análise dos processos foi realizada entre junho de 2015 e abril de 2016. A situação processual diz respeito ao que constava nos autos neste período.

### **3.1.4 Classificação dos demandantes segundo grupos de cargos e de locais de trabalho**

***Ver quadro transcrito nas páginas 15 e 16.***

## 3.2 RESULTADOS ESTATÍSTICOS

Todo esse grande conjunto de informações pesquisadas junto aos processos dos 473 trabalhadores filtrados – aqueles que acionaram o ITAÚ por dano moral entre 2011 e junho de 2015 – foi armazenado em um banco de dados, seguindo-se os trabalhos de conferência e tabulação. Os resultados apurados serão agora apresentados em tabelas acompanhadas de breve análise estatística, iniciando-se pelo perfil dos demandantes, segundo o ano em que foi ajuizada a ação em face do banco ITAÚ

### PERFIL DOS DEMANDANTES DO ITAÚ SEGUNDO O ANO DE ENTRADA DA AÇÃO

|                                | 2011      |             | 2012       |             | 2013       |             | 2014       |             | 2015 *    |             | TOTAL      |              |
|--------------------------------|-----------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|------------|--------------|
|                                | ABS.      | ( % )       | ABS.       | ( % )       | ABS.       | ( % )       | ABS.       | ( % )       | ABS.      | ( % )       | ABS.       | ( % )        |
| <b>SEXO</b>                    |           |             |            |             |            |             |            |             |           |             |            |              |
| FEMININO                       | 29        | 61,7%       | 63         | 58,3%       | 61         | 50,8%       | 78         | 56,9%       | 35        | 57,4%       | 266        | <b>56,2%</b> |
| MASCULINO                      | 18        | 38,3%       | 45         | 41,7%       | 59         | 49,2%       | 59         | 43,1%       | 26        | 42,6%       | 207        | 43,8%        |
| <b>LOCAL DE TRABALHO</b>       |           |             |            |             |            |             |            |             |           |             |            |              |
| DEPARTAMENTO                   | 3         | 6,4%        | 14         | 13,0%       | 15         | 12,5%       | 10         | 7,3%        | 1         | 1,6%        | 43         | 9,1%         |
| AGÊNCIA - OPERACIONAL          | 8         | 17,0%       | 26         | 24,1%       | 32         | 26,7%       | 23         | 16,8%       | 6         | 9,8%        | 95         | 20,1%        |
| AGÊNCIA - COMERCIAL            | 30        | 63,8%       | 52         | 48,1%       | 52         | 43,3%       | 70         | 51,1%       | 30        | 49,2%       | 234        | <b>49,5%</b> |
| ESTRUTURA DE TERCEIROS         | 6         | 12,8%       | 13         | 12,0%       | 20         | 16,7%       | 34         | 24,8%       | 23        | 37,7%       | 96         | 20,3%        |
| (NÃO INFORMADO)                | 0         | 0,0%        | 3          | 2,8%        | 1          | 0,8%        | 0          | 0,0%        | 1         | 1,6%        | 5          | 1,1%         |
| <b>CARGO OU FUNÇÃO</b>         |           |             |            |             |            |             |            |             |           |             |            |              |
| CAIXA                          | 6         | 12,8%       | 8          | 7,4%        | 11         | 9,2%        | 8          | 5,8%        | 1         | 1,6%        | 34         | 7,2%         |
| GERENTE                        | 30        | 63,8%       | 49         | 45,4%       | 46         | 38,3%       | 62         | 45,3%       | 27        | 44,3%       | 214        | <b>45,2%</b> |
| GERENTE DE DEPARTAMENTO        | 0         | 0,0%        | 0          | 0,0%        | 1          | 0,8%        | 0          | 0,0%        | 0         | 0,0%        | 1          | 0,2%         |
| GERENTE OPERACIONAL            | 2         | 4,3%        | 1          | 0,9%        | 4          | 3,3%        | 6          | 4,4%        | 3         | 4,9%        | 16         | 3,4%         |
| GERENTE DE AGÊNCIA (COML.)     | 0         | 0,0%        | 4          | 3,7%        | 4          | 3,3%        | 2          | 1,5%        | 0         | 0,0%        | 10         | 2,1%         |
| GERENTE DE CONTAS (COML.)      | 28        | 59,6%       | 44         | 40,7%       | 37         | 30,8%       | 54         | 39,4%       | 24        | 39,3%       | 187        | <b>39,5%</b> |
| ANALISTA                       | 1         | 2,1%        | 2          | 1,9%        | 2          | 1,7%        | 5          | 3,6%        | 0         | 0,0%        | 10         | 2,1%         |
| TÉCNICO/OPERADOR               | 2         | 4,3%        | 9          | 8,3%        | 12         | 10,0%       | 5          | 3,6%        | 1         | 1,6%        | 29         | 6,1%         |
| ASSISTENTE DE GERENTE          | 0         | 0,0%        | 2          | 1,9%        | 11         | 9,2%        | 37         | 27,0%       | 5         | 8,2%        | 55         | 11,6%        |
| AGENTE / ATENDENTE             | 5         | 10,6%       | 11         | 10,2%       | 17         | 14,2%       | 0          | 0,0%        | 16        | 26,2%       | 49         | 10,4%        |
| COORD. / SUPERV. / CSB / CONEG | 0         | 0,0%        | 17         | 15,7%       | 18         | 15,0%       | 11         | 8,0%        | 3         | 4,9%        | 49         | 10,4%        |
| SUPERINT. / GER. REGIONAL      | 0         | 0,0%        | 0          | 0,0%        | 1          | 0,8%        | 0          | 0,0%        | 0         | 0,0%        | 1          | 0,2%         |
| OUTROS                         | 2         | 4,3%        | 5          | 4,6%        | 1          | 0,8%        | 8          | 5,8%        | 6         | 9,8%        | 22         | 4,7%         |
| (NÃO INFORMADO)                | 1         | 2,1%        | 5          | 4,6%        | 1          | 0,8%        | 1          | 0,7%        | 2         | 3,3%        | 10         | 2,1%         |
| <b>TEMPO DE BANCO</b>          |           |             |            |             |            |             |            |             |           |             |            |              |
| ATÉ 1 ANO                      | 1         | 2,1%        | 1          | 0,9%        | 5          | 4,2%        | 16         | 11,7%       | 8         | 13,1%       | 31         | 6,6%         |
| MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS           | 6         | 12,8%       | 5          | 4,6%        | 5          | 4,2%        | 9          | 6,6%        | 12        | 19,7%       | 37         | 7,8%         |
| DE 3 A 5 ANOS                  | 3         | 6,4%        | 16         | 14,8%       | 20         | 16,7%       | 30         | 21,9%       | 14        | 23,0%       | 83         | 17,5%        |
| DE 6 A 10 ANOS                 | 8         | 17,0%       | 19         | 17,6%       | 27         | 22,5%       | 21         | 15,3%       | 14        | 23,0%       | 89         | 18,8%        |
| MAIS DE 10 ANOS                | 29        | 61,7%       | 66         | 61,1%       | 63         | 52,5%       | 61         | 44,5%       | 13        | 21,3%       | 232        | <b>49,0%</b> |
| (NÃO INFORMADO)                | 0         | 0,0%        | 1          | 0,9%        | 0          | 0,0%        | 0          | 0,0%        | 0         | 0,0%        | 1          | 0,2%         |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>47</b> | <b>100%</b> | <b>108</b> | <b>100%</b> | <b>120</b> | <b>100%</b> | <b>137</b> | <b>100%</b> | <b>61</b> | <b>100%</b> | <b>473</b> | <b>100%</b>  |

tabela percentual de coluna (por segmento) / \* até o mês de junho

O número absoluto de processos por assédio moral em face do ITAÚ vem crescendo desde 2011. Entre 2012 e 2014, o crescimento foi de 27%. Lembrando que os números de 2015 são parciais, e que em meados de 2011 foi quando se iniciou o processo de digitalização dos processos. Vê-se que as mulheres compõem a maioria dos reclamantes de danos morais (56,2%).

Os trabalhadores de agência (comercial), os gerentes em geral e os gerentes de contas em particular também compõem as maiores parcelas dos processantes do Itaú, por danos morais, entre janeiro de 2011 e junho de 2015. E quase metade dos processos tem como reclamantes trabalhadores com mais de 10 anos de trabalho no Itaú (49%).

## PROCESSOS FACE O ITAÚ DE TRABALHADORES NÃO DESLIGADOS E FASE DO PROCESSO

|                                | 2011 |       | 2012 |       | 2013 |       | 2014 |       | 2015 (JUNHO) |        | TOTAL |              |
|--------------------------------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|--------------|--------|-------|--------------|
|                                | ABS. | ( % ) | ABS. | ( % ) | ABS. | ( % ) | ABS. | ( % ) | ABS.         | ( % )  | ABS.  | ( % )        |
| <b>NÃO DESLIGADO</b>           | 11   | 23,4% | 27   | 25,0% | 32   | 26,7% | 30   | 21,9% | 15           | 24,6%  | 116   | <b>24,5%</b> |
| <b><u>FASE DO PROCESSO</u></b> |      |       |      |       |      |       |      |       |              |        |       |              |
| ARQUIVADO                      | 1    | 2,1%  | 3    | 2,8%  | 3    | 2,5%  | 2    | 1,5%  | 0            | 0,0%   | 9     | 1,9%         |
| EM ANDAMENTO                   | 46   | 97,9% | 105  | 97,2% | 117  | 97,5% | 133  | 97,1% | 61           | 100,0% | 462   | <b>97,7%</b> |
| (NÃO INFORMADO)                | 0    | 0,0%  | 0    | 0,0%  | 0    | 0%    | 2    | 1%    | 0            | 0%     | 2     | 0,4%         |
| <b>TOTAL</b>                   | 47   | 100%  | 108  | 100%  | 120  | 100%  | 137  | 100%  | 61           | 100%   | 473   | 100%         |

tabela percentual de coluna

Em média quase um quarto dos processos ajuizados em face do ITAÚ (24,5%), no período analisado, foram de trabalhadores que continuavam com vínculo trabalhista junto ao banco. E a quase totalidade dos processos (97,7%) continuava em andamento quando da pesquisa, ou seja, ainda não havia sido arquivado em definitivo.

## RESUMO INFORMATIVO DA SITUAÇÃO DOS PROCESSOS (EMIÇÃO DE LAUDO, ACORDO E JULGAMENTO)

|                              | 2011     | 2012      | 2013     | 2014      | 2015 (JUNHO) | TOTAL            |
|------------------------------|----------|-----------|----------|-----------|--------------|------------------|
|                              | ABS. (%) | ABS. (%)  | ABS. (%) | ABS. (%)  | ABS. (%)     | ABS. (%)         |
| <b>EMIÇÃO DE LAUDO</b>       |          |           |          |           |              |                  |
| SIM                          | 13 27,7% | 30 27,8%  | 30 25,0% | 10 7,3%   | 1 1,6%       | 84 <b>17,8%</b>  |
| NÃO                          | 1 2,1%   | 3 2,8%    | 10 8,3%  | 49 35,8%  | 4 6,6%       | 67 14,2%         |
| (NÃO SE APLICA)              | 33 70,2% | 75 69,4%  | 80 66,7% | 78 56,9%  | 56 91,8%     | 322 68,1%        |
| <b>LAUDOS COM</b> SIM        | 7 53,8%  | 16 53,3%  | 13 43,3% | 4 40,0%   | 1 100,0%     | 41 <b>48,8%</b>  |
| <b>NEXO CAUSAL</b> NÃO       | 5 38,5%  | 14 46,7%  | 17 56,7% | 6 60,0%   | 0 0,0%       | 42 50,0%         |
| (SEM INFORMAÇÃO)             | 1 7,7%   | 0 0,0%    | 0 0,0%   | 0 0,0%    | 0 0,0%       | 1 1,2%           |
| <b>ACORDO</b>                |          |           |          |           |              |                  |
| SIM                          | 3 6,4%   | 2 1,9%    | 6 5,0%   | 4 2,9%    | 0 0,0%       | 15 <b>3,2%</b>   |
| NÃO                          | 1 2,1%   | 1 0,9%    | 17 14,2% | 14 10,2%  | 0 0,0%       | 33 7,0%          |
| (NÃO SE APLICA/NÃO DEFINIDO) | 43 91,5% | 105 97,2% | 97 80,8% | 119 86,9% | 61 100,0%    | 425 89,9%        |
| <b>JULGAMENTO EM 1º GRAU</b> |          |           |          |           |              |                  |
| JULGADO                      | 44 93,6% | 96 88,9%  | 82 68,3% | 29 21,2%  | 0 0,0%       | 251 <b>53,1%</b> |
| NÃO JULGADO                  | 3 6,4%   | 12 11,1%  | 38 31,7% | 108 78,8% | 61 100,0%    | 222 46,9%        |
| <b>TOTAL</b>                 | 47 100%  | 108 100%  | 120 100% | 137 100%  | 61 100%      | 473 100%         |

tabela percentual de coluna

Do total de processos ajuizados entre janeiro de 2011 e junho de 2015, 17,8% tiveram laudos emitidos. Sendo que, dentre laudos emitidos, 48,8% reconheceram nexos causal ou concausal entre doença e trabalho. No momento da pesquisa, apenas 15 processos (3%), haviam resultado em acordo entre as partes. No momento da pesquisa, 251 processos (53,1%) tinham sentença (julgamento em 1º grau).

### **COMENTÁRIO DOS PESQUISADORES**

*Os peritos judiciais verificam se existe ligação entre a doença e o trabalho. Contudo, além da tradicional insensibilidade de grande parte dos peritos, vemos ainda casos em que a perícia médica reconhece doença causada pelo trabalho, mas o juiz não concede indenização ao trabalhador. É o caso do processo RT 0001194-23.2012.5.09.0007.*

## SENTENÇA DE PRIMEIRO GRAU, RECURSO E INDENIZAÇÃO

|                            | 2011<br>ABS. (%) | 2012<br>ABS. (%) | 2013<br>ABS. (%) | 2014<br>ABS. (%) | 2015 (JUNHO)<br>ABS. (%) | TOTAL<br>ABS. (%) |
|----------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------------|-------------------|
| <b>SENTENÇA DE 1º GRAU</b> |                  |                  |                  |                  |                          |                   |
| PROCEDENTE                 | 14 31,8%         | 27 28,1%         | 22 26,8%         | 7 24,1%          | 0 0,0%                   | 70 <b>27,9%</b>   |
| IMPROCEDENTE               | 30 68,2%         | 69 71,9%         | 60 73,2%         | 22 75,9%         | 0 0,0%                   | 181 <b>72,1%</b>  |
| TOTAL SENTENCIADOS         | 44 100,0%        | 96 100,0%        | 82 100,0%        | 29 100,0%        | 0 0,0%                   | 251 <b>100,0%</b> |
| <b>RECURSO (2º GRAU)</b>   |                  |                  |                  |                  |                          | (BASE = 251)      |
| SIM                        | 30 68,2%         | 63 65,6%         | 48 58,5%         | 16 55,2%         | 0 0,0%                   | 157 <b>62,5%</b>  |
| NÃO                        | 14 31,8%         | 31 32,3%         | 28 34,1%         | 6 20,7%          | 0 0,0%                   | 79 31,5%          |
| (NÃO JULGADO)              | 0 0,0%           | 2 2,1%           | 6 7,3%           | 7 24,1%          | 0 0,0%                   | 15 6,0%           |
| <b>INDENIZAÇÃO</b>         |                  |                  |                  |                  |                          | (BASE = 157)      |
| PROCEDENTE                 | 12 40,0%         | 25 39,7%         | 13 27,1%         | 1 6,3%           | 0 0,0%                   | 51 <b>32,5%</b>   |
| IMPROCEDENTE               | 15 50,0%         | 27 42,9%         | 18 37,5%         | 1 6,3%           | 0 0,0%                   | 61 38,9%          |
| (NÃO JULGADO)              | 3 10,0%          | 11 17,5%         | 17 35,4%         | 14 87,5%         | 0 0,0%                   | 45 28,7%          |

tabela percentual de coluna

Dos 251 processos que tinham sentença de primeiro grau no momento da pesquisa, 70 (27,9%) tiveram o pedido de condenação por dano moral julgado procedente em primeiro grau.

Dentre esses 251 processos sentenciados, 157 (62,5%) receberam pedido de recurso em relação ao pedido de dano moral, seja pela parte autora ou pela parte ré. Em 51 desses 157 pedidos de recurso (32,5%), o pedido de indenização formulado pelo trabalhador resultou procedente em acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho.

### **COMENTÁRIO DOS PESQUISADORES**

*Várias são as artimanhas jurídicas utilizadas para naturalizar a precarização do trabalho. Na RT 0001549-28.2012.5.09.0041, a sentença se baseou no “princípio do maior rendimento”, que na verdade não é próprio nem compatível com o Direito do Trabalho, justificando por que o trabalhador deveria dedicar todas suas energias ao empreendimento do empregador.*

## PERFIL DOS DEMANDANTES SEGUNDO PROCEDÊNCIA DO PEDIDO (2011-2015)

|                                | PROCEDENTE |       | IMPROCEDENTE |        | TOTAL |       |
|--------------------------------|------------|-------|--------------|--------|-------|-------|
|                                | ABS.       | ( % ) | ABS.         | ( % )  | ABS.  | ( % ) |
| <b>SEXO</b>                    |            |       |              |        |       |       |
| FEMININO                       | 44         | 31,4% | 96           | 68,6%  | 140   | 100%  |
| MASCULINO                      | 26         | 23,4% | 85           | 76,6%  | 111   | 100%  |
| <b>CARGO OU FUNÇÃO</b>         |            |       |              |        |       |       |
| CAIXA                          | 7          | 30,4% | 16           | 69,6%  | 23    | 100%  |
| GERENTES                       | 29         | 27,4% | 77           | 72,6%  | 106   | 100%  |
| GERENTE OPERACIONAL            | 0          | 0,0%  | 5            | 100,0% | 5     | 100%  |
| GERENTE DE AGÊNCIA (COML.)     | 3          | 42,9% | 4            | 57,1%  | 7     | 100%  |
| GERENTE DE CONTAS (COML.)      | 26         | 27,7% | 68           | 72,3%  | 94    | 100%  |
| ANALISTA                       | 3          | 50,0% | 3            | 50,0%  | 6     | 100%  |
| TÉCNICO/OPERADOR               | 6          | 26,1% | 17           | 73,9%  | 23    | 100%  |
| ASSISTENTE DE GERENTE          | 3          | 14,3% | 18           | 85,7%  | 21    | 100%  |
| AGENTE / ATENDENTE             | 7          | 25,0% | 21           | 75,0%  | 28    | 100%  |
| COORD. / SUPERV. / CSB / CONEG | 8          | 26,7% | 22           | 73,3%  | 30    | 100%  |
| OUTROS                         | 5          | 55,6% | 4            | 44,4%  | 9     | 100%  |
| (NÃO INFORMADO)                | 2          | 40,0% | 3            | 60,0%  | 5     | 100%  |
| <b>TEMPO DE BANCO</b>          |            |       |              |        |       |       |
| ATÉ 1 ANO                      | 3          | 27,3% | 8            | 72,7%  | 11    | 100%  |
| MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS           | 4          | 30,8% | 9            | 69,2%  | 13    | 100%  |
| DE 3 A 5 ANOS                  | 11         | 28,9% | 27           | 71,1%  | 38    | 100%  |
| DE 6 A 10 ANOS                 | 9          | 20,9% | 34           | 79,1%  | 43    | 100%  |
| MAIS DE 10 ANOS                | 43         | 29,5% | 103          | 70,5%  | 146   | 100%  |
| <b>TOTAL</b>                   | 70         | 27,9% | 181          | 72,1%  | 251   | 100%  |

percentuais de linha

Os maiores índices de pedidos procedentes foram identificados, sob o critério sexo, entre as mulheres e, sob o critério cargo ou função, entre os bancários com cargo aqui não classificados ou não informados, os analistas e os gerentes de agência. Quanto ao tempo de serviço, não se percebe grande diferença entre os percentuais.

### **COMENTÁRIO DOS PESQUISADORES**

*O assédio moral organizacional é uma realidade que também abrange os funcionários de alto escalão. Na RT 0001645-62.2013.5.09.0088, o autor prova que, após um ano de queda na produtividade, foi enviado a treinamento com um capitão do BOPE. Ocorre que o bancário foi submetido a rastejar no chão, fazer intensos esforços físicos e se confrontar com equipes adversárias, passando por terror físico e psicológico. Durante o treinamento, o banco deixou claro que o objetivo do era punir os participantes.*

## PROBLEMAS PSICOSSOCIAIS\* DENUNCIADOS

|                                                             | ABS.       | ( % )        |
|-------------------------------------------------------------|------------|--------------|
| longas jornadas de trabalho ou sem convívio social          | 308        | 65,1%        |
| metas abusivas                                              | <b>224</b> | <b>47,4%</b> |
| precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho | 218        | 46,1%        |
| falta de pausa                                              | 192        | 40,6%        |
| ameaça de demissão                                          | 176        | 37,2%        |
| exposição vexatória prod                                    | 111        | 23,5%        |
| ritmo de trabalho                                           | 92         | 19,5%        |
| sobrecarga ou pouca carga                                   | 91         | 19,2%        |
| ambiguidade de papéis                                       | 91         | 19,2%        |
| falta de apoio social                                       | 79         | 16,7%        |
| demissão abusiva                                            | 75         | 15,9%        |
| altos níveis de pressão por tempo                           | 71         | 15,0%        |
| continuamente sujeito a prazos                              | 56         | 11,8%        |
| condições ambientais ruins                                  | 54         | 11,4%        |
| insegurança no trabalho                                     | 47         | 9,9%         |
| discriminação                                               | 39         | 8,2%         |
| prática antissindical                                       | 39         | 8,2%         |
| baixos níveis de apoio para a solução de problemas          | 32         | 6,8%         |
| transporte valores                                          | 14         | 3,0%         |
| conflito interpessoal (meritocracia, competição)            | 12         | 2,5%         |
| controle do uso do banheiro                                 | 11         | 2,3%         |
| isolamento físico ou social                                 | 11         | 2,3%         |
| humilhação na demissão                                      | 11         | 2,3%         |
| alto nível de incerteza                                     | 10         | 2,1%         |
| subutilização de habilidades                                | 9          | 1,9%         |
| exigência prática ilícita                                   | 8          | 1,7%         |
| falta de controle da carga de trabalho                      | 7          | 1,5%         |
| estagnação da carreira e incerteza                          | 7          | 1,5%         |
| demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal            | 5          | 1,1%         |
| invasão vida privada                                        | 4          | 0,8%         |
| horários imprevisíveis                                      | 3          | 0,6%         |
| assédio sexual                                              | 3          | 0,6%         |
| exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado   | 1          | 0,2%         |
| conflito de pessoas e de responsabilidade pelas pessoas     | 1          | 0,2%         |
| baixa promoção                                              | 1          | 0,2%         |
| remuneração precária                                        | 1          | 0,2%         |
| sanção por metas                                            | 1          | 0,2%         |
| <b>(outros problemas especificados)</b>                     | <b>85</b>  | <b>18,0%</b> |
| <b>TOTAL</b>                                                | <b>473</b> | <b>100%</b>  |

Tabela percentual de coluna - respostas múltiplas

\* problemas psicossociais ligados ao trabalho - Organização Mundial de Saúde (OMS)

Quanto aos riscos psicossociais referidos pelos trabalhadores, dentre os problemas mais citados se destacam as longas jornadas, as metas abusivas e os riscos relacionados ao ambiente de trabalho com níveis de relacionamento interpessoal potencialmente danosos.

A questão das longas jornadas de trabalho, por exemplo, é citada por quase dois terços (65,1%) dos reclamantes de dano moral em face do ITAÚ. Em 18% dos processos pesquisados houve a citação de problemas específicos, não arrolados na lista previamente elaborada, os quais serão detalhados mais adiante.

#### **COMENTÁRIO DOS PESQUISADORES**

*Embora as metas abusivas sejam uma realidade cruel para os trabalhadores, temos dificuldade em estabelecer os limites do poder diretivo dos bancos. Uma solução que vem sendo mais adotada pelos juízes e pelo tribunal é identificar as metas abusivas a partir da cobrança de resultados superiores a 100% aos trabalhadores (p. ex. RT 0000783-19.2013.5.09.0015 e 0000783-19.2013.5.09.0015).*

O índice de ações relatando práticas antissindicais, apesar de não estar no topo da lista também merece destaque. Foram 39 processos judiciais relatando esse tipo de gestão no ITAÚ.

#### **COMENTÁRIO DOS PESQUISADORES**

*A prática antissindical é recorrente dentro do banco ITAÚ. Como exemplo, no processo RT 0000790-18.2011.5.09.0003, verificamos que uma bancária reintegrada foi proibida de relacionar-se com o sindicato. Nenhum informativo sindical poderia ser entregue à trabalhadora, devendo serem todos escondidos da trabalhadora. Na RT 05878/2013 encontramos outro exemplo de prática antisindical por parte do banco. A bancária foi impedida de participar do movimento grevista, sendo obrigada a trabalhar no período de greve. O direito de greve, “direito de todos os direitos trabalhistas”, é reiteradamente violado pelo Banco ITAÚ.*

## PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS

|                                         | <b>TOTAL</b> |
|-----------------------------------------|--------------|
| <b><u>DOENÇAS MENTAIS/PSÍQUICAS</u></b> | <b>33,6%</b> |
| depressão                               | 4,7%         |
| estresse                                | <b>12,9%</b> |
| ansiedade                               | 5,3%         |
| síndrome do pânico                      | 3,0%         |
| insônia                                 | 4,9%         |
| síndrome de burnout                     | 3,0%         |
| <b><u>DOENÇAS OSTEOMUSCULARES</u></b>   | <b>27,9%</b> |
| ombro                                   | 1,3%         |
| punho                                   | 1,7%         |
| braço-antebraço                         | 5,9%         |
| coluna                                  | 0,4%         |
| cotovelo                                | 2,1%         |
| mãos                                    | <b>10,4%</b> |
| dedos                                   | 6,1%         |
| <b><u>DOENÇAS CRÔNICAS</u></b>          | <b>6,3%</b>  |
| cefaléia                                | 0,2%         |
| probl-cardiovasculares                  | 0,4%         |
| probl-gastro-intestinais                | 2,3%         |
| hipertensão                             | 0,6%         |
| arritmias-cardíacas                     | 0,4%         |
| audição                                 | 2,3%         |
| visão                                   | 0,0%         |
| voz                                     | 0,0%         |
| <b>TOTAL (BASE)</b>                     | <b>473</b>   |

Tabela percentual de coluna; respostas múltiplas.

Dos problemas de saúde referidos, destacam-se o estresse e problemas nas mãos. Sendo que o grupo de doenças mentais e psíquicas é referido na maior parcela das reclamações de doença (33,6%), com as doenças osteomusculares aparecendo em 27,9% das reclamações.

## PROCESSOS POR TIPO DE PROBLEMA DENUNCIADO E ANO DE DESLIGAMENTO

|                                       | <b>ATÉ 2011</b> | <b>2012</b>   | <b>2013</b>   | <b>2014</b>   | <b>2015</b>   | <b>NÃO DESLIGADOS</b> | <b>TOTAL</b>  |
|---------------------------------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|
| <b><u>PROBLEMAS PSICOSSOCIAIS</u></b> | <b>93,6%</b>    | <b>97,9%</b>  | <b>100,0%</b> | <b>97,8%</b>  | <b>93,3%</b>  | <b>96,5%</b>          | <b>97,0%</b>  |
| CONDIÇÕES DE TRABALHO / CARREIRA      | 78,2%           | 86,3%         | 82,1%         | 67,4%         | 53,3%         | 85,2%                 | 79,3%         |
| MÉTODOS ASSEDIOSOS/PRÁTICAS DE GESTÃO | 92,3%           | 91,6%         | 94,9%         | 94,6%         | 93,3%         | 85,2%                 | 91,3%         |
| <b><u>PROBLEMAS DE SAÚDE</u></b>      | <b>26,9%</b>    | <b>22,1%</b>  | <b>11,5%</b>  | <b>14,1%</b>  | <b>20,0%</b>  | <b>63,5%</b>          | <b>29,6%</b>  |
| MENTAIS/PSÍQUICAS                     | 24,4%           | 20,0%         | 9,0%          | 12,0%         | 20,0%         | 54,8%                 | 25,8%         |
| OSTEOMUSCULARES                       | 11,5%           | 6,3%          | 5,1%          | 3,3%          | 0,0%          | 32,2%                 | 12,5%         |
| DOENÇAS CRÔNICAS                      | 7,7%            | 3,2%          | 2,6%          | 2,2%          | 0,0%          | 10,4%                 | 5,3%          |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>100,0%</b>   | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b>         | <b>100,0%</b> |

Tabela percentual de coluna - respostas múltiplas

Os problemas psicossociais aparecem na tabela anterior classificados em problemas relativos às condições de trabalho e a métodos assediosos (ver quadro abaixo). Do total de processos por dano moral, 97% referiam problemas psicossociais que vão de condições de trabalho (longas jornadas, por exemplo), questões de carreira (estagnação na função), métodos assediosos (metas abusivas, por exemplo) a práticas de gestão (problemas nas rotinas de trabalho). Sendo que métodos assediosos e/ou más práticas de gestão aparecem em 91,3% dos processos pesquisados.

Quanto à questão da saúde, no total 29,6% citaram algum problema. Esse percentual é significativamente maior entre os não desligados: 63,5%. Investigando a causa dessa grande diferença, verificou-se que a grande parte dos que ainda mantêm vínculo empregatício com o banco, são, na realidade, trabalhadores afastados por problemas de saúde. Dos 84 laudos de saúde que haviam sido emitidos até o momento da pesquisa, 56 (67%) são de trabalhadores não desligados.

## CLASSIFICAÇÃO DOS PROBLEMAS PSICOSSOCIAIS\* DENUNCIADOS

| <b>MÉTODOS ASSEDIOSOS / PRÁTICAS DE GESTÃO</b>     |                                                                 |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| subutilização de habilidades                       | sanção por metas                                                |
| alto nível de incerteza                            | invasão vida privada                                            |
| altos níveis de pressão por tempo                  | exposição vexatória por produtividade                           |
| continuamente sujeito a prazos                     | exigência prática ilícita                                       |
| metas abusivas                                     | assédio sexual                                                  |
| baixa participação na tomada de decisões           | prática antissindical                                           |
| falta de controle da carga de trabalho             | exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado       |
| controle do uso do banheiro                        | baixos níveis de apoio para a solução de problemas              |
| comunicação fraca                                  | falta de definição ou acordo sobre os objetivos organizacionais |
| isolamento físico ou social                        | precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho     |
| falta de apoio social                              | conflito interpessoal (meritocracia, competição)                |
| ambiguidade de papéis                              | conflito de pessoas e de responsabilidade pelas pessoas         |
| baixa promoção                                     | discriminação                                                   |
| ameaça de demissão                                 | demissão abusiva                                                |
| humilhação na demissão                             | insegurança no trabalho (medo de perda do emprego)              |
| <b>CONDIÇÕES DE TRABALHO / CARREIRA</b>            |                                                                 |
| sobrecarga ou pouca carga de trabalho              | remuneração precária                                            |
| horários imprevisíveis                             | baixo nível social do trabalho                                  |
| longas jornadas de trabalho ou sem convívio social | demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal                |
| ritmo de trabalho                                  | falta de pausa                                                  |
| condições ambientais ruins                         | transporte valores                                              |
| estagnação da carreira e incerteza                 | falta de segurança no local de trabalho                         |

\* problemas psicossociais ligados ao trabalho - Organização Mundial de Saúde (OMS)

### **COMENTÁRIO DOS PESQUISADORES**

*As cobranças excessivas, como e-mails constantes, humilhações e exposições da produtividade dos bancários são práticas que permeiam a organização do trabalho bancário. Na RT 0001472-33.2012.5.09.0004, o banco Itaú foi condenado em R\$ 76.922,90 pela presença de um “clima de terror no ambiente de trabalho”, caracterizando-se o assédio moral organizacional.*

## **OUTROS PROBLEMAS PSICOSSOCIAIS ESPECIFICADOS**

|                                                                                                   | <b>ABS.</b> | <b>( % )</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|
| assalto / exposição ao risco / precárias condições de segurança                                   | <b>36</b>   | <b>42%</b>   |
| Promessa frustrada (não recebimento de prêmio)                                                    | 13          | 15%          |
| não aceitação de atestado médico / restrição/constrangimento de saídas para consultas médicas     | 7           | 8%           |
| terceirização ilícita                                                                             | 5           | 6%           |
| Uso indevido da imagem / invasão de privacidade                                                   | 5           | 6%           |
| controle do trabalho em tempo integral / transferência punitiva / apelido / pressão psicológica   | 4           | 5%           |
| retenção indevida do crédito trabalhista / descontos indevidos                                    | 4           | 5%           |
| Quebra de sigilo bancário                                                                         | 3           | 4%           |
| Precariedade das condições no local de trabalho (dificuldade de locomoção, falta de água potável) | 3           | 4%           |
| negação de direitos e ilegalidades trabalhistas diversas                                          | 3           | 4%           |
| Agressão física                                                                                   | 2           | 2%           |
| Infundada despedida por justa causa                                                               | 2           | 2%           |
| Cobranças fora da jornada de trabalho via telefone / e-mail / mensagens de texto                  | 2           | 2%           |
| Autor era orientado a "empurrar produtos" aos clientes mesmo se demonstrassem não ter interesse   | 1           | 1%           |
| Alteração abusiva de contrato de empréstimo após demissão sem justa causa                         | 1           | 1%           |
| Autor foi interrogado pelos superiores em uma sala escura com luz voltada a seu rosto             | 1           | 1%           |
| Treinamento humilhante como punição pelo não atingimento de metas                                 | 1           | 1%           |
| <b>TOTAL</b>                                                                                      | <b>85</b>   | <b>100%</b>  |

Tabela percentual de coluna - respostas múltiplas

Entre outros problemas que afetam os bancários do Itaú, destacam-se de maneira bastante evidente questões referentes a falta de segurança nas agências, inclusive com experiências de assalto vividas pelos trabalhadores, as quais geralmente estão ligadas à menção de falta de apoio social pelo banco no período posterior aos traumas vivenciados.

## PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS SEGUNDO LOCAL DE TRABALHO E TOTAL

|                              | DEPARTAMENTO | AGÊNCIA OPER. | AGÊNCIA COML. | ESTRUTURA DE TERCEIROS | TOTAL        |
|------------------------------|--------------|---------------|---------------|------------------------|--------------|
| ESTRESSE                     | 2,3%         | 2,1%          | <b>8,5%</b>   | <b>2,1%</b>            | 5,3%         |
| OMBRO                        | <b>32,6%</b> | <b>18,9%</b>  | 6,8%          | 1,0%                   | <b>10,4%</b> |
| INSÔNIA                      | 0,0%         | 2,1%          | 5,1%          | 0,0%                   | 3,0%         |
| PUNHO                        | <b>14,0%</b> | <b>14,7%</b>  | 3,4%          | 1,0%                   | 6,1%         |
| DEPRESSÃO                    | 11,6%        | 7,4%          | <b>17,1%</b>  | <b>9,4%</b>            | <b>13,1%</b> |
| BRAÇO-ANTEBRAÇO              | 4,7%         | 2,1%          | 0,4%          | 1,0%                   | 1,3%         |
| COLUNA                       | 4,7%         | 4,2%          | 0,9%          | 0,0%                   | 1,7%         |
| COTOVELO                     | <b>14,0%</b> | <b>12,6%</b>  | 3,8%          | 1,0%                   | 5,9%         |
| MÃOS                         | 2,3%         | 3,2%          | 2,6%          | 0,0%                   | 2,1%         |
| DEDOS                        | 0,0%         | 1,1%          | 0,4%          | 0,0%                   | 0,4%         |
| HIPERTENSÃO                  | 0,0%         | 0,0%          | 1,3%          | 0,0%                   | 0,6%         |
| VISÃO                        | 0,0%         | 0,0%          | 0,0%          | 0,0%                   | 0,0%         |
| ARRITMIAS-CARDÍACAS          | 0,0%         | 0,0%          | 0,4%          | 0,0%                   | 0,2%         |
| VOZ                          | 0,0%         | 0,0%          | 0,0%          | 0,0%                   | 0,0%         |
| CEFALÉIA                     | 0,0%         | 2,1%          | 3,8%          | 0,0%                   | 2,3%         |
| AUDIÇÃO                      | 0,0%         | 0,0%          | 0,0%          | <b>2,1%</b>            | 0,4%         |
| PROBLEMAS GASTRO-INTESTINAIS | 2,3%         | 3,2%          | 2,6%          | 1,0%                   | 2,3%         |
| SÍNDROME DO PÂNICO           | 2,3%         | 1,1%          | 4,7%          | 1,0%                   | 3,0%         |
| SÍNDROME DE BURNOUT          | 7,0%         | 3,2%          | 7,3%          | 0,0%                   | 4,9%         |
| ANSIEDADE                    | 4,7%         | 0,0%          | <b>8,5%</b>   | 0,0%                   | 4,9%         |
| TOTAL                        | 100%         | 100%          | 100%          | 100%                   | 100%         |
| TOTAL (BASE)                 | 43           | 95            | 234           | 96                     | 473          |

Tabela percentual de coluna (respostas múltiplas)

Chama a atenção que, entre os trabalhadores de departamento e da parte operacional das agências, os problemas de saúde mais citados são ombro, punho e cotovelo (osteomusculares). Ao passo que entre os trabalhadores da parte comercial das agências e os que trabalham em estruturas de terceiros, os problemas mais citados são a depressão e o estresse (problemas mentais-psíquicos).

### ***COMENTÁRIO DOS PESQUISADORES***

*As doenças psicológicas são uma constante dentro dos bancos. Em muitos dos processos analisados, verificamos que a organização do trabalho foi indicada como a causa de condições patológicas, tais quais transtornos do sono, pavor em ir ao trabalho, agressividade, esgotamento emocional, deterioração da relação familiar, despersonalização e perda da produtividade.*

## PROBLEMAS DE SAÚDE POR GRUPOS DE DOENÇAS REFERIDAS SEGUNDO LOCAL DE TRABALHO

|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| <b>DEPARTAMENTO</b>                |       |
| DOENÇAS OSTEOMUSCULARES            | 72,1% |
| DOENÇAS MENTAIS / PSÍQUICAS        | 27,9% |
| DOENÇAS PSICO SOMÁTICAS / CRÔNICAS | 2,3%  |
| <b>AGÊNCIA OPERACIONAL</b>         |       |
| DOENÇAS OSTEOMUSCULARES            | 56,8% |
| DOENÇAS MENTAIS / PSÍQUICAS        | 15,8% |
| DOENÇAS PSICO SOMÁTICAS / CRÔNICAS | 6,3%  |
| <b>AGÊNCIA COMERCIAL</b>           |       |
| DOENÇAS OSTEOMUSCULARES            | 18,4% |
| DOENÇAS MENTAIS / PSÍQUICAS        | 50,4% |
| DOENÇAS PSICO SOMÁTICAS / CRÔNICAS | 8,5%  |
| <b>ESTRUTURA DE TERCEIRO</b>       |       |
| DOENÇAS OSTEOMUSCULARES            | 4,2%  |
| DOENÇAS MENTAIS / PSÍQUICAS        | 12,5% |
| DOENÇAS PSICO SOMÁTICAS / CRÔNICAS | 3,1%  |
| TOTAL                              | 100%  |

Tabela percentual de coluna (respostas múltiplas)

Nos departamentos e nas partes operacionais das agências preponderam problemas osteomusculares. Enquanto que nas demais áreas ocorrem com maior frequência as doenças mentais-psíquicas.

### **COMENTÁRIO DOS PESQUISADORES**

*O isolamento é aplicado pelo empregador como punição ao trabalhador que sofre doenças causadas pelo trabalho. Na RT 0000761-88.2013.5.09.0005, uma trabalhadora provou que foi deixada sem funções na agência após o retorno de seu afastamento. Uma clara política de constrangimento ao trabalhador.*

## MÉTODOS ASSEDIOSOS DENUNCIADOS POR GERENTES

|                                                     | GERENTE<br>DEPTO./OPER. | GERENTE<br>AGÊNCIA | GERENTE<br>CONTAS | TOTAL        |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|--------------------|-------------------|--------------|
| longas-jornadas-de-trabalho-ou-sem-convívio-social  | 88,2%                   | 70,0%              | 79,1%             | <u>79,4%</u> |
| metas-abusivas                                      | 47,1%                   | 80,0%              | 64,2%             | <u>63,6%</u> |
| precariedade-das-relações-superiores-ou-de-trabalho | 47,1%                   | 60,0%              | 54,5%             | <u>54,2%</u> |
| ameaça-de-demissão                                  | 23,5%                   | 80,0%              | 44,9%             | 44,9%        |
| falta de pausa                                      | 41,2%                   | 60,0%              | 39,6%             | 40,7%        |
| exposição vexatória por produtividade               | 23,5%                   | 40,0%              | 31,0%             | 30,8%        |
| sobrecarga-ou-pouca-carga                           | 17,6%                   | 10,0%              | 24,1%             | 22,9%        |
| ritmo-de-trabalho                                   | 23,5%                   | 10,0%              | 23,5%             | 22,9%        |
| ambiguidade-de-papéis                               | 11,8%                   | 0,0%               | 21,9%             | 20,1%        |
| altos-níveis-depressão-por-tempo                    | 17,6%                   | 10,0%              | 19,3%             | 18,7%        |
| falta-de-apoio-social                               | 5,9%                    | 70,0%              | 16,6%             | 18,2%        |
| continuamente-sujeito-a-prazos                      | 17,6%                   | 0,0%               | 17,1%             | 16,4%        |
| insegurança-no-trabalho                             | 17,6%                   | 0,0%               | 14,4%             | 14,0%        |
| demissão abusiva                                    | 41,2%                   | 30,0%              | 9,6%              | 13,1%        |
| prática-antissindical                               | 5,9%                    | 0,0%               | 9,6%              | 8,9%         |
| baixos-níveis-de-apoio-para-a-solução-de-problemas  | 11,8%                   | 0,0%               | 8,0%              | 7,9%         |
| condições-ambientais-ruins                          | 0,0%                    | 0,0%               | 7,5%              | 6,5%         |
| discriminação                                       | 11,8%                   | 20,0%              | 3,2%              | 4,7%         |
| isolamento-físico-ou-social                         | 0,0%                    | 0,0%               | 3,7%              | 3,3%         |
| alto-nível-de-incerteza                             | 0,0%                    | 0,0%               | 3,2%              | 2,8%         |
| controle-do-uso-do-banheiro                         | 0,0%                    | 0,0%               | 3,2%              | 2,8%         |
| conflito-interpessoal-(meritocracia,-competição)    | 0,0%                    | 10,0%              | 2,7%              | 2,8%         |
| humilhação na demissão                              | 0,0%                    | 10,0%              | 2,7%              | 2,8%         |
| estagnação-da-carreira-e-incerteza                  | 0,0%                    | 0,0%               | 1,6%              | 1,4%         |
| demandas-conflitantes-do-trabalho-e-vida-pessoal    | 5,9%                    | 0,0%               | 1,1%              | 1,4%         |
| falta-de-controle-da-carga-de-trabalho              | 0,0%                    | 0,0%               | 1,1%              | 0,9%         |
| invasão vida privada                                | 0,0%                    | 0,0%               | 1,1%              | 0,9%         |
| exigência prática ilícita                           | 0,0%                    | 0,0%               | 1,1%              | 0,9%         |
| assédio sexual                                      | 0,0%                    | 0,0%               | 1,1%              | 0,9%         |
| transporte-valores                                  | 5,9%                    | 0,0%               | 0,5%              | 0,9%         |
| subutilização-de-habilidades                        | 0,0%                    | 0,0%               | 0,5%              | 0,5%         |
| conflito-de-pessoas-e-de-responsab.-pelas-pessoas   | 0,0%                    | 0,0%               | 0,5%              | 0,5%         |
| <b>(outros métodos assediosos especificados)</b>    | <b>11,8%</b>            | <b>30,0%</b>       | <b>15,9%</b>      | <b>18,2%</b> |
| <b>TOTAL (BASE)</b>                                 | <b>17</b>               | <b>10</b>          | <b>187</b>        | <b>214</b>   |

Apesar do pequeno número de gerentes de operação ou departamento e gerentes de agência, os percentuais verificados podem estar indicando similaridades e diferenças entre as 3 funções: gerentes operacionais e de departamento podem estar sentindo mais as longas jornadas de trabalho. Enquanto os gerentes de agência e os de contas, além das longas jornadas podem ter mais problemas com metas abusivas, relacionamento com superiores e ameaças de demissão. Sete dos dez gerentes de agência mencionaram falta de apoio social no seu trabalho. No geral, os principais problemas identificados nesse grupo são longas jornadas, metas abusivas e problemas de relacionamento.

## PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS POR GERENTES

|                                               | GERENTE<br>DEPTO./OPER. | GERENTE<br>AGÊNCIA | GERENTE<br>CONTAS | TOTAL       |
|-----------------------------------------------|-------------------------|--------------------|-------------------|-------------|
| depressão                                     | 0,0%                    | 30,0%              | 16,0%             | 15,4%       |
| estresse                                      | 11,8%                   | 10,0%              | 8,0%              | 8,4%        |
| ombro                                         | 0,0%                    | 0,0%               | 8,6%              | 7,5%        |
| sindr-burnout                                 | 0,0%                    | 10,0%              | 7,5%              | 7,0%        |
| ansiedade                                     | 0,0%                    | 0,0%               | 8,0%              | 7,0%        |
| insônia                                       | 5,9%                    | 10,0%              | 4,3%              | 4,7%        |
| sindr-pânico                                  | 0,0%                    | 10,0%              | 4,8%              | 4,7%        |
| cotovelo                                      | 0,0%                    | 0,0%               | 4,8%              | 4,2%        |
| punho                                         | 0,0%                    | 0,0%               | 4,3%              | 3,7%        |
| cefaléia                                      | 5,9%                    | 0,0%               | 3,7%              | 3,7%        |
| mãos                                          | 0,0%                    | 0,0%               | 3,2%              | 2,8%        |
| probl-gastro-intestinais                      | 0,0%                    | 0,0%               | 2,1%              | 1,9%        |
| hipertensão                                   | 0,0%                    | 0,0%               | 1,6%              | 1,4%        |
| coluna                                        | 5,9%                    | 0,0%               | 0,5%              | 0,9%        |
| braço-antebraço                               | 0,0%                    | 0,0%               | 0,5%              | 0,5%        |
| dedos                                         | 0,0%                    | 0,0%               | 0,5%              | 0,5%        |
| arritmias-cardíacas                           | 0,0%                    | 0,0%               | 0,5%              | 0,5%        |
| probl-cardiovasculares                        | 0,0%                    | 0,0%               | 0,5%              | 0,5%        |
| visão                                         | 0,0%                    | 0,0%               | 0,0%              | 0,0%        |
| voz                                           | 0,0%                    | 0,0%               | 0,0%              | 0,0%        |
| audição                                       | 0,0%                    | 0,0%               | 0,0%              | 0,0%        |
| <b>(outros problemas de saúde especific.)</b> | <b>5,9%</b>             | <b>0,0%</b>        | <b>6,9%</b>       | <b>6,5%</b> |
| <b>TOTAL (BASE)</b>                           | <b>17</b>               | <b>10</b>          | <b>187</b>        | <b>214</b>  |

Tabela percentual de coluna - respostas múltiplas

Gerentes operacionais e de departamento podem estar sentindo problemas de estresse, insônia e cefaleia. Enquanto os gerentes de agência e os de contas podem ter mais problemas com depressão, ansiedade e as síndromes (pânico e burnout/esgotamento). Quanto a outros problemas de saúde, vale citar que oito gerentes de contas citaram transtorno de adaptação e dois citaram transtorno afetivo.



## 4 COMENTÁRIOS DOS PESQUISADORES

A título de desfecho, cabe ressaltar que o trabalho de pesquisa não acaba por aqui. Por este caderno disponibilizamos os dados estatísticos produzidos pelo nosso trabalho de organização e análise documental. É necessário pontuar, entretanto, que os resultados apresentados não constituem o ponto final dessa segunda fase do projeto MÉTODOS DE GESTÃO E ADOECIMENTO DE TRABALHADORES, voltada a investigar a realidade do Banco ITAÚ em Curitiba. Para além da tabulação dos números e indicadores apresentados, remanesce a necessidade de investigar o real significado dos resultados brutos desvelados.

O principal objetivo dessa veiculação, portanto, não é apresentar respostas prontas e acabadas aos leitores. É, pelo contrário, provocar-lhes questionamentos. O que quer dizer, por exemplo, que quase metade dos empregados bancários referiu doença no momento de seu desligamento do banco? São inúmeras as perguntas que ainda devem ser feitas, culminando em um trabalho de investigação teórica ainda aberto e inacabado.

A pesquisa entra em uma nova etapa, em que os dados levantados serão analisados em estrita observância ao rigor próprio do discurso científico, considerando a bibliografia existente sobre o tema e os aspectos metodológicos pertinentes. Quanto a isso, é importante dizer que não escapa dos nossos objetivos a necessidade de relacionar os dados

levantados à totalidade social e, transbordando a teoria em prática, traçar estratégias efetivas para combater o assédio moral organizacional.

Em outras palavras, cabe-nos ainda traduzir os resultados apresentados em conhecimentos voltados à práxis da luta por um trabalho não mercantil e que não mais adoeça aqueles que vivem do trabalho.

Ao publicarmos os dados levantados neste caderno, estendemos e encorajamos essa tarefa a todos os pesquisadores comprometidos com a produção de conhecimento direcionado à superação da exploração capitalista – sejam esses em suas vidas particulares bancários, médicos, juristas, docentes ou estudantes –, autorizando desde já o uso exaustivo deste caderno para fins formativos, científicos e acadêmicos.

Se o deus do mercado segue ameaçando e castigando os trabalhadores, elaborando métodos cada vez mais sofisticados de exploração de seus corpos, cabe-nos avançar mais um passo e seguir materializando, como Paulo Freire dizia, nosso “profundo interesse em conhecer a realidade para poder transformá-la”. Foi com essa convicção que o projeto MÉTODOS DE GESTÃO E ADOECIMENTO DE TRABALHADORES foi idealizado pelos parceiros que assinam este caderno, e assim seguiremos trabalhando para atingir seus objetivos.



Av. Vicente Machado, 18, 8º andar - Centro | CEP 80.420-010 | Curitiba-PR  
Tel.: **41 3015 0523** | Fax: **41 3322 9867**  
E-mail: [sindicato@bancariosdecuitiba.org.br](mailto:sindicato@bancariosdecuitiba.org.br)  
[www.bancariosdecuitiba.org.br](http://www.bancariosdecuitiba.org.br)

## INSTITUTO DEFESA DA CLASSE TRABALHADORA

Rua Comendador Araújo, 692 - Batel | CEP 80420-000 | Curitiba-PR  
Tel.: **41 3233 7455** | Fax **3233 7429**  
E-mail: [declatra@declatra.adv.br](mailto:declatra@declatra.adv.br)  
[www.declatra.adv.br](http://www.declatra.adv.br)

