

**VISÃO ERGONÔMICA DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DO AMBIENTE
BANCÁRIO: Banco privado x Banco público**

Autor: Maurício Soares Bandeira

mauriciosbandeira@yahoo.com.br

Orientador: Professor Me. Paulo Roberto Cidade

cidade@sobanebrasil.org

Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho

RESUMO

Este trabalho visa descrever quais as doenças psicossociais que afetam os bancários, a visão ergonômica da organização do trabalho e do ambiente bancário realizando um comparativo entre o banco público e banco privado.

Palavras chaves: Ergonômica, organização, bancário, banco, público, privado.

ABSTRACT

This paper aims to describe which psychosocial diseases affecting banking, vision ergonomic work organization and the banking environment performing a comparison between public bank and private bank.

Keywords: Ergonomic, organization, banking, bank, public, private.

INTRODUÇÃO

Os trabalhadores do ramo financeiro estão entre as categorias que mais adoecem mental e fisicamente. Problemas como estresse são comuns entre bancários.

O setor bancário foi um dos setores em que a estruturação dos processos de trabalho e as mudanças nos modelos de gestão foram implementadas de modo mais abrangente. Intensificação de trabalho, estímulo à competitividade entre colegas, ameaça de desemprego, exigências constantes de qualificação, entre outros, fazem parte do cotidiano do trabalhador bancário e são alguns fatores responsáveis por quadro de estresse e depressão. A exposição à violência, seja no trato com os clientes, com colegas ou com chefias, seja na elevada incidência de assaltos e sequestros a que estão expostos são também responsáveis pelo estresse pós-traumático e de exposição ao assédio moral.

É com este propósito que será feita uma comparação entre os bancos públicos x bancos privados, a fim, de verificar qual quadro funcional está mais vulnerável nestes fatores psicossociais já citados.

LISTA DE SIGLAS

CID – Classificação Internacional de Doenças

DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LER – Lesões por Esforços Repetitivos

NR – Norma Regulamentadora

OMS – Organização Mundial de Saúde

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

RS – Rio Grande do Sul

TAG – Transtorno de Ansiedade Generalizada

METODOLOGIA

Inicialmente será realizado um levantamento bibliográfico dos fundamentos e conceitos referentes à ergonomia na organização do trabalho e saúde mental do bancário, elaborada a partir de materiais já publicados, constituído por normas, guias, artigos e livros.

Também estará baseada numa pesquisa com levantamento de dados através de questionário aplicado aos 818 trabalhadores de bancos privados e públicos de diversos cargos, entre eles, gerentes comerciais, caixas e técnicos bancários.

Este questionário é uma ferramenta para avaliar a saúde mental da categoria e um comparativo entre o banco privado x público.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1 ERGONOMIA

Ergonomia é um conjunto de ciência e tecnologia que visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, mobiliário, equipamentos e condições ambientais do posto de trabalho e a própria organização.

Para avaliar a adaptação das condições de trabalho e as características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do posto de trabalho, devendo a mesma abordar as condições de trabalho conforme estabelecido pela Norma Regulamentadora (NR 17).

Mas é no trabalho que a ergonomia apresenta a sua maior contribuição, na origem da palavra (ergo = trabalho, nomos = regras), ou seja, ergonomia significa regras para organizar o trabalho.

1.1 Fatores contributivos

1.1.1 Fatores Psicossociais

Existem evidências que distúrbios musculoesqueléticos podem estar relacionados com fatores ocupacionais psicossociais, tais como:

- insatisfação com o trabalho;
- trabalho monótono;
- ritmo intenso de trabalho;
- controle limitado do trabalho;
- estresse;
- relacionamento tenso entre o profissional e seus níveis de chefia e ou colegas.

Estes fatores somam no agravamento e complicação do quadro, desde que ocorra algum dos fatores biomecânicos básicos. Na ausência dos quatro fatores biomecânicos básicos, eles são incapazes de gerarem a lesão. Por outro lado, a satisfação do profissional com a atividade e com o ambiente de trabalho em geral, reduz a propensão a doenças provocadas por problemas relacionados à ergonomia.

1.1.2 Lesões decorrentes de fatores biomecânicos

Os distúrbios musculoesqueléticos de membros superiores, conhecido no Brasil como DORT, onde ocasionam dor forte, associada à incapacidade temporária ao trabalho. Na maioria dos casos são curáveis, mas se não tratadas, podem se cronificar, levando a um quadro de dor crônica, incapacidade para o trabalho podendo, até mesmo, resultar aposentadoria por invalidez.

O termo DORT é usado para se referir a uma variedade de lesões e enfermidades, tais como: Lombalgias, tendinites, síndrome do túnel do carpo, bursite de ombro, entre outros.

1.1.3 Fatores de temperatura ligados à Ergonomia

O organismo humano é dotado de um sistema de controle capaz de garantir-lhe uma temperatura interna constante, mesmo diante de grandes variações de temperatura ambiente.

As principais fontes de aquecimento do organismo e, portanto, de aumento de temperatura indesejada são: radiação de calor a partir da luz solar ou fontes de calor inerentes ao processo produtivo, atividade muscular, metabolismo, hormônios ou alteração da termorregulação provocada por doença.

Quando o organismo está exposto a ambientes que contenham fontes de aquecimentos excessivos, a quantidade de calor recebida é maior que a eliminada pelo corpo, ou seja, a única maneira de perder calor é através da evaporação do suor. Quanto maior for a capacidade de sudorese, maior será a adaptabilidade ao calor, para isto, é necessário que a evaporação do suor seja facilitada, tais como: ventilação e umidade relativa do ar baixo.

2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O sistema de trabalho deve ser organizado de tal forma que proporcione aos empregados conforto, segurança e desempenho eficiente. O desempenho no trabalho varia de indivíduo para indivíduo e para o mesmo indivíduo em diferentes momentos. Assim, o ritmo e a carga de trabalho não devem ser baseados, exclusivamente, sobre máquinas e equipamentos.

2.1 Planejamento do trabalho

Um sistema de trabalho efetivo deve ter como objetivo satisfazer os requisitos técnicos, organizacionais e empresariais, bem como as necessidades sociais e pessoais dos indivíduos que trabalham nesse sistema.

A incorporação de uma variedade de tarefas em uma mesma função pode fornecer uma variação substancial nos movimentos e posturas adotadas pelo empregado. Quando possível, as funções devem incluir um misto de tarefas repetitivas, com carga estática, com trabalhos não repetitivos para a recuperação da fadiga muscular. Rodízios entre diferentes tarefas são importantes para reduzir a repetitividade.

2.2 Pausas

Os supervisores devem observar e fazer observar as pausas, onde cabíveis, durante a jornada, para repouso e relaxamento muscular, garantindo-se que não haja aumento do ritmo de trabalho quando do retorno à atividade.

2.3 Adaptação ao Trabalho

Aqueles que retornam ao trabalho depois de um período de afastamento necessitam de um período de adaptação. Isto é feito para estabilizar as demandas do trabalho com as condições físicas do corpo e para ganhar confiança e restabelecer as habilidades.

A adaptação ao trabalho pode ser feita por rodízios, pausas, redução de taxa de produção ou de carga de trabalho, nos casos em que exista afastamento superior a 15 dias por quadro sugestivo de LER. Durante o período de adaptação a taxa de produção e a carga de trabalho devem ser aumentadas gradativamente.

3SAÚDE MENTAL

As repercussões do trabalho na vida mental, apesar de serem estudadas há muito tempo, começam a receber maior atenção a partir da introdução de novas tecnologias nos processos de trabalho. Essas transformações, além de interferirem sobre a organização do trabalho, têm reflexos e consequências no cotidiano fora do trabalho dos bancários, no modo de viver, na família e em todas suas relações humanas.

Conforme o Sindicato dos Bancários do estado do Espírito Santo, atualmente o trabalho tem sido considerado como mediador das relações sociais e humanas, e como um elemento fundamental para a saúde, tanto para seu fortalecimento, quanto para seu desgaste. No desgaste à saúde mental incluímos tanto um mal-estar e tensão do trabalho quanto transtornopsicossocial. Isso porque, o conhecimento do primeiro estágio de mal-estar é fundamental para as práticas preventivas, ou seja, de identificação das fontes de estresse e tensão no trabalho, potencialmente prejudiciais à saúde mental.

3.1 Como identificar o desgaste à saúde mental?

O estresse e a tensão já se tornaram elementos do cotidiano do trabalho. No entanto, é importante entender que esses quadros de estresse e tensão podem evoluir e até trazer perda ou redução da capacidade para o trabalho. Entre os principais indicadores de desgaste à saúde mental temos: nervosismo, estresse, desgaste mental, ansiedade, tensão, fadiga, cansaço, desestímulo, desespero e depressão. Por vezes apresenta-se também a perda de apetite, distúrbios de sono, entre outros. Nestes casos é importante manter-se em alerta a estes desconfortos, pois são indicativos de que algo precisa ser modificado tanto no trabalho quanto na vida pessoal.

3.2 Como o trabalho traz consequências para a saúde mental?

Conforme diversas pesquisas realizadas ao longo deste trabalho, existem algumas causas que explicam os efeitos à saúde mental dos bancários, tais como:

- Organização do trabalho e saúde mental;

A organização do trabalho é modo pela qual o trabalho é executado. O conteúdo da tarefa, o grau de responsabilidade, hierarquias, ritmo e pressões.

Para o Sindicato dos bancários do estado do Espírito Santo, qualquer que seja o modelo de organização do trabalho implantado, o que interessa à saúde mental é a possibilidade do trabalhador ter controle sobre os contextos de trabalho no qual realiza as tarefas. Para ter esse controle é necessário familiaridade com a atividade, conhecimento sobre o trabalho e possibilidades de interferir sobre o

planejamento do trabalho, de modificar os contextos, assim como de perceber seus próprios limites e possibilidades.

Existem fatores de risco na organização do trabalho bancário que podem prejudicar a saúde mental, são eles:

- pressões das chefias e clientes;
- horas extras frequentes;
- ausências de pausas de trabalho ao longo da jornada;
- competição entre os colegas;
- insuficiência de funcionários;
- medo permanente de demissão;
- riscos de sequestros e assaltos.

Convivência diária com riscos que ameaçam a integridade física e a vida, ou seja, trabalhar em situações de risco implica num sofrimento relativo à possibilidade de morrer ou a perda da integridade física. A situação de assaltos em agências bancárias, precedido ou não de sequestro dos familiares, é uma situação de grande risco, onde implica em vivências de pânico tanto nas agências quanto em postos de atendimento bancário. Nestes casos, existem bancários que sofrem sequelas pós-violência, como perturbações de sono, dificuldade de concentração, irritabilidade entre outras.

4ESTRESSE

O estresse pode ser causado por qualquer evento ou sensação que o faz se sentir frustrado, irritado ou nervoso. O estresse é um sentimento normal. Em pequenas doses, o estresse pode ajudar a sermos mais produtivos. Geralmente nem todas as pessoas afetam de uma mesma maneira, os sintomas são diversos como: dores no abdome, cefaleias, tensão muscular, dor, sensação de medo, entre outros.

Segundo a (Escola de saúde pública do Rio Grande do Sul), para designar uma “síndrome geral de adaptação”, é constituída de três fases (reação de alarme, fase de adaptação e fase da exaustão). O termo é empregado para dar conta de uma variedade de vivências que vão desde irritabilidade até depressão.

No trabalho, é muito importante à realização de pausas nas tarefas, isto ajuda no relaxamento da mente, proporcionando um maior “bem estar” do trabalhador.

No estágio mais avançado do estresse como: sensação de pânico, tontura, respiração, batimentos cardíacos acelerados, medos incontrolláveis é aconselhável procurar um médico ou atendimento psicológico que ajudarão no tratamento do estresse.

5 ASSÉDIO MORAL

Conforme (Escola de Saúde Pública do RS), define-se assédio moral como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio moral no trabalho apresenta-se como um importante fator de risco no trabalho bancário, podendo acarretar graves consequências sobre a saúde. Caracteriza-se como uma forma sutil de violência, que, em geral, institui-se de modo insidioso e invisível nas relações de trabalho e compreende uma diversidade de comportamentos: pressões psicológicas, coações, humilhações, intimidações, ameaças, atitudes rudes e agressivas, comportamento hostis, violações de direitos e assédio psicológico. Essas manifestações também podem vir acompanhadas de agressões físicas e de assédio sexual. (Escola de Saúde Pública do RS).

O assédio moral pode ser de natureza vertical, que é o tipo mais frequente (a violência parte da direção ou do superior hierárquico); horizontal (a violência é praticada por um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico) ou ascendente (a violência é praticada pelo grupo de trabalhadores contra um chefe ou superior), espécie mais rara. No processo de assédio moral do tipo vertical, a ação não

necessariamente precisa ser deflagrada pelo chefe, mas ele pode contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da(s) vítima(s) e, através destes, a violência é desencadeada. (escola de Saúde Pública do RS).

As repercussões do assédio moral no trabalho sobre a saúde são diversas, tanto do ponto de vista físico como psíquico, advindos do estresse e da ansiedade, além dos danos que atingem a vida familiar e social, especialmente quando a situação se prolonga. O fenômeno pode ter como consequências a desestruturação psicológica, a perda de identidade, o sentimento de inferioridade e o comprometimento das relações afetivas. (escola de Saúde Pública do RS).

6 ACÚMULO DE TAREFAS

O acúmulo de tarefas exemplificaremos da seguinte forma.

Conforme o site *minha carreira*, funcionários com diversos compromissos e atividades dentro de uma organização, ou seja, além de suas funções normais, colaboram com vários projetos simultâneos, agregando o máximo de atividades.

Este fator é considerado o grande causador do principal problema dos jovens trabalhadores, que movem muitas organizações a ficarem atentas com o crescimento rápido da carreira profissional: o acúmulo de tarefas. Este funcionário que vai agregando funções para si mesmo de um jeito quase descontrolado é, na maioria dos casos, muito jovem.

Nas agências bancárias, isto é muito comum. Os bancos aumentam a quantidade de agências bancárias, e diminuem a quantidade de funcionários, ou seja, as tarefas e metas aumentam e o quadro de funcionários permanece inalterado.

O acúmulo de tarefas segundo o site *minha carreira*, gera um estresse mental, tornando-as pessoas dependentes do trabalho e colocando seu emprego em risco, justamente por possuir diversas atividades simultâneas, podem gerar uma

tendência a não finalizar o que é iniciado e isso muitas vezes prejudica seu desempenho dentro da organização.

O funcionário que necessita envolver-se em muitas atividades dentro de seu ambiente de trabalho, ao ponto de, não ter tempo ao lazer, é recomendável procurar ajuda profissional.

7 SÍNDROME DO PÂNICO – SENSAÇÃO DE TENSÃO

De acordo com o site minha vida, a síndrome do pânico é um tipo de transtorno de ansiedade no qual ocorrem ataques repetidos de medo intenso, de que algo ruim aconteça, de forma inesperada.

Em uma agência bancária, a síndrome do pânico, está associada ao alto risco de assaltos, sequestros, violência e insegurança.

RESULTADOS

Conforme a pesquisa realizada em São Paulo pelo Sindicato dos Bancários, constatou que a maioria dos entrevistados 65% são jovens, ou seja, possuem até 35 anos de idade – destes 84% relataram já ter sentido algum problema de saúde com uma frequência acima do normal. E no *ranking* destes problemas o estresse ocupa o primeiro lugar, apontado por 65% dos entrevistados.

O estresse é a palavra chave, onde na Figura 1, constam indicadores de estado de estresse no setor bancário, onde está ligada a organização do trabalho.

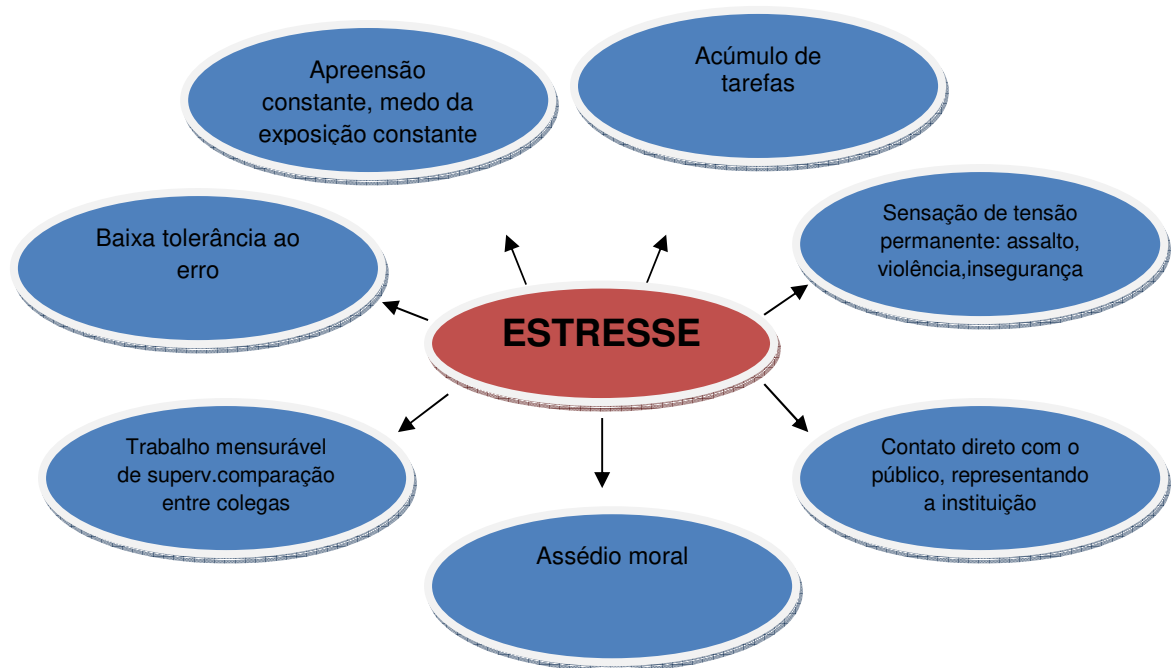


Figura 1– Estresse e seus respectivos indicadores

As condições oferecidas pela empresa para a realização do trabalho, para alcançar metas, as políticas de gestão de pessoal, a tecnologia empregada, os recursos humanos e materiais disponibilizados, entre outros fatores, determinam a qualidade de vida no trabalho.

A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza da atividade, a fim de garantir o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. A seguir serão demonstrados alguns itens que poderá causar aos bancários malefícios a sua saúde, ou seja, alguns fatores contributivos na organização do trabalho que poderá levá-lo ao estresse seguem:

- ausência ou insuficiência de pausas para descanso;
- trabalho repetitivo e monótono, sob forte pressão e cobrança da gerência;
- esforço mental necessário para criar estratégias individuais e coletivas para vencer as dificuldades impostas pela organização;

- acúmulo de funções e de responsabilidades;
- pressão do cliente;
- competição entre colegas;
- medo permanente de demissão;
- má distribuição dos equipamentos no local de trabalho, dificultando sua utilização.

Todos estes fatores devem ser observados e controlados para evitar junto ao trabalhador bancário um agravamento da doença.

Baixa tolerância ao erro

Um dos questionamentos apresentados para os funcionários foi relacionado à baixa tolerância ao erro, ou seja, o bancário ao longo da sua jornada de trabalho, “sente-se o tempo todo tenso, pois não pode errar”. Na Figura 2, mostra o resultado deste questionamento e uma possível comparação entre o banco público x banco privado.

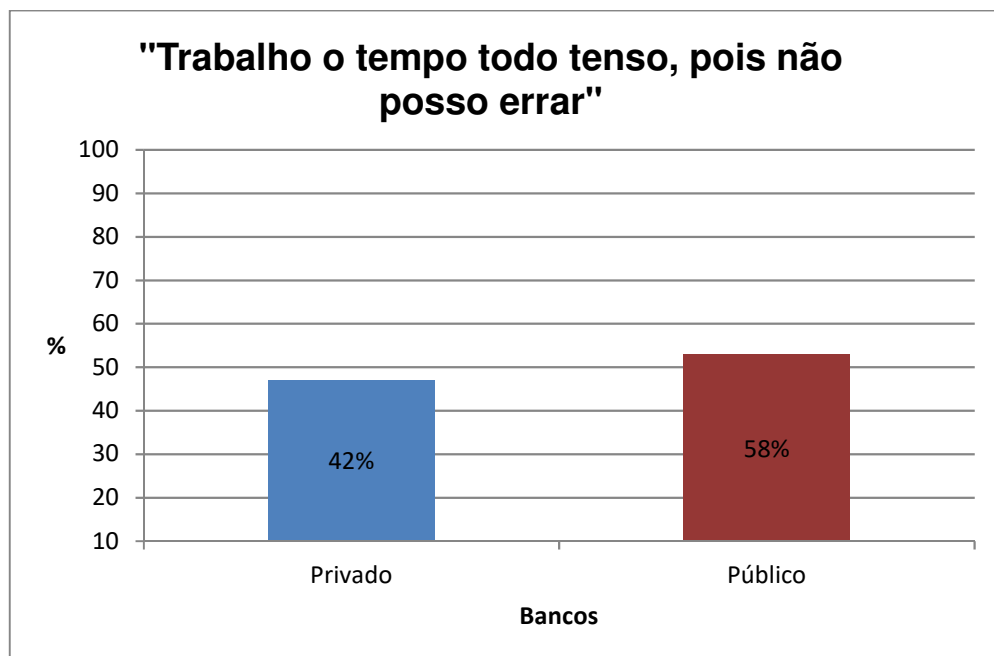


Figura 2 – Gráfico representativo das respostas respondidas pelos trabalhadores bancários, referente à “baixa tolerância ao erro”.

Conforme o resultado apresentado é possível verificar que o banco público apresenta um maior índice (58%) contra (42%) dos bancos privados, ou seja, os trabalhadores bancários públicos sofrem pressão à intolerância ao erro devido à busca incessante por resultados e também uma pressão psicológica interna para ganho de “promoções” dentro de sua própria agência.

Acumulo de tarefas

O próximo questionamento diz respeito ao acúmulo de tarefas ou sobrecarga de trabalho, onde, diariamente o bancário é submetido ao atendimento ao público e telefônico, e isto acaba estressando-o. Na Figura 3, mostra o resultado deste questionamento e uma comparação entre o banco público x banco privado.

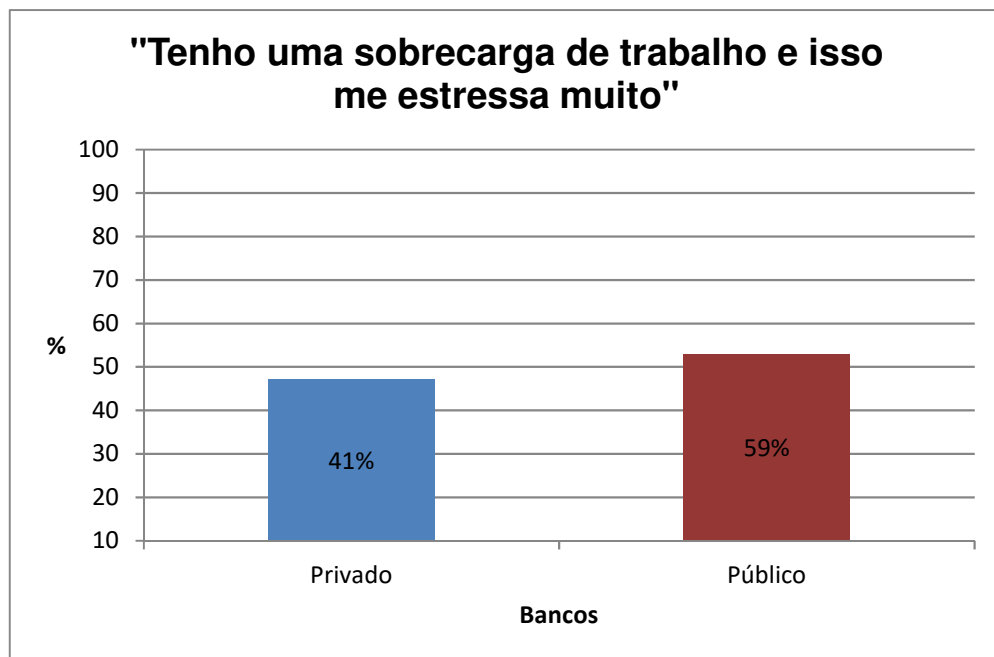


Figura 3 - Gráfico representativo das respostas respondidas pelos trabalhadores bancários, referente a “acúmulos de tarefas”.

Conforme o resultado verifica-se que o banco público apresenta um maior índice (59%) contra (41%) dos bancos privados, ou seja, os bancários públicos sofrem uma sobrecarga de trabalho maior, devido a acúmulo de tarefas e a falta de funcionários dentro de agências bancárias, sobrecarregando os demais.

Assédio moral

O assédio moral é uma das situações mais constrangedoras que ocorre em um ambiente de trabalho. Algumas situações constrangedoras:

- “não reconhecendo os esforços e resultados, só cobrança”;
- “fazendo promessas que não vão cumprir”;
- “fazendo ameaças de demissão, mesmo que de forma velada”;
- “não ouvindo e não permitindo nenhuma sugestão”;
- “acusando de incompetente quem não vendeu mesmo tendo vendido no dia anterior”;
- “menosprezado pelos clientes”.

Na Figura 4, mostra o resultado e comparação entre os bancos sobre o assédio moral.

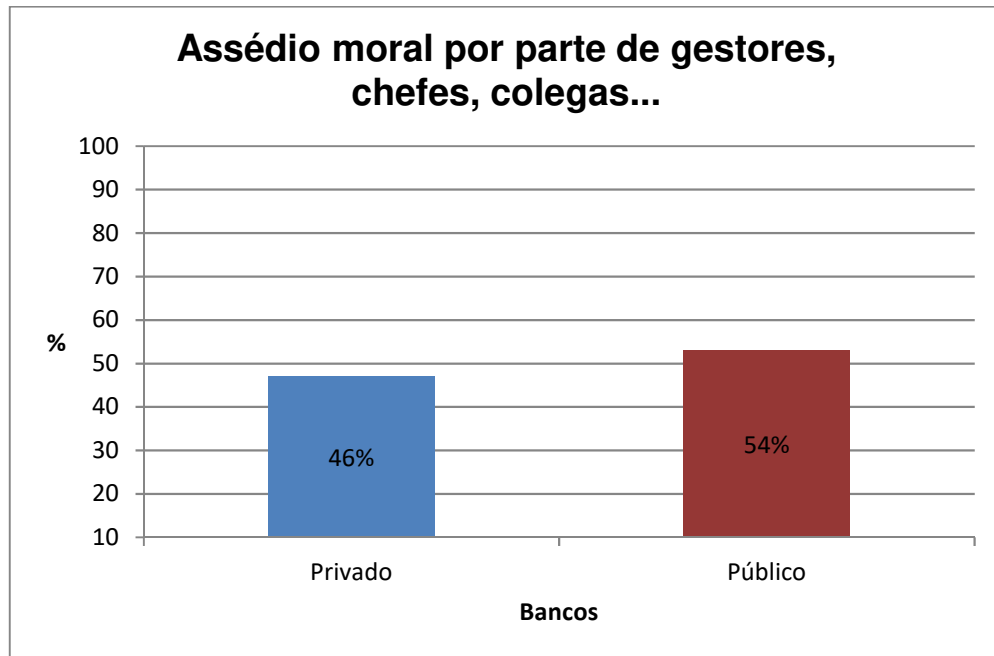


Figura 4 - Gráfico representativo das respostas respondidas pelos trabalhadores bancários, referente a “assédio moral”.

Verifica-se que o banco público apresenta um maior índice (54%) contra (46%) dos bancos privados, ou seja, os bancários públicos sofrem um assédio moral maior.

Um comparativo entre os bancos públicos x bancos privados é possível justificar esta diferença de indicadores, tais como:

- no banco privado o assédio moral existe, porém, em menores proporções em relação ao banco público. As diferenças são: os gestores e colegas são mais qualificados e buscam um crescimento profissional dentro da organização, no entanto, nos bancos públicos, por se tratar de regimes “estatutários” ou com estabilidades, acabam se “acomodando” e não buscando uma qualificação.

- outro item que ocorre com frequência, é o assédio moral por parte dos clientes, principalmente para os funcionários que exercem a função de caixa. Existe uma diferença de atendimento neste setor entre os bancos tais como: falta de funcionários com cargo de caixa, sistema antigo e lento e o longo tempo para atendimento dos clientes acarretam em grandes filas, falta de paciência dos clientes, brigas e discussões contra os bancários ao longo da jornada de trabalho.

Apreensão constante

A apreensão constante está relacionada de forma direta com as metas estabelecidas diariamente. A “meta em si não é o problema, mas sim a pressão abusiva em superá-las”, ou seja, atingir a meta não tem reconhecimento, e sim, a sua superação. Outra forma de ocorrer a apreensão constante, diz respeito ao mercado. Muitas metas estabelecidas são desvinculadas das necessidades do mercado e, sim, nas exigências dos bancos, ampliando a dificuldade de atingi-las.

Na Figura 5, existe a comparação dos resultados entre os bancos públicos x privados.

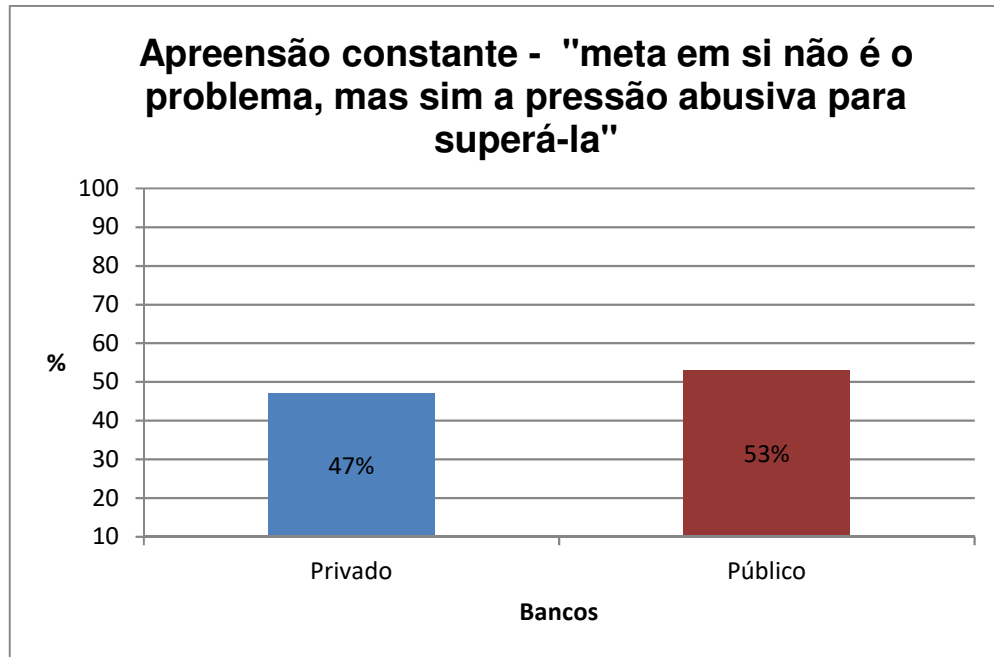


Figura 5 - Gráfico representativo das respostas respondidas pelos trabalhadores bancários, referente à "apreensão constante".

Conforme o resultado verifica-se que o banco público apresenta um maior índice (53%) contra (47%) dos bancos privados, ou seja, os bancários públicos sofrem uma apreensão constante maior, devido a uma pressão constante em supera-las.

Comparação entre colegas

Na Figura 6, apresenta resultados dos funcionários que já foram submetidos à comparação entre colegas, sendo possível, uma comparação entre os bancos.

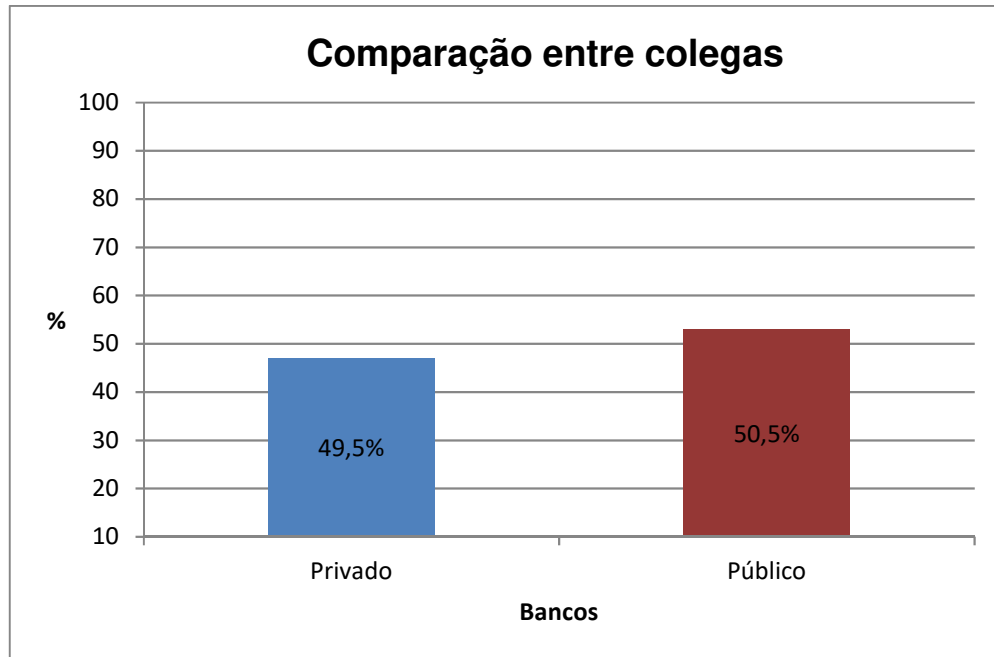


Figura 6 -Gráfico representativo das respostas respondidas pelos trabalhadores bancários, referente à “comparação entre colegas”.

Conforme o resultado verifica-se que o banco público apresenta um maior índice (50,5%) contra (49,5%) dos bancos privados, ou seja, os bancários públicos sofrem uma comparação entre colegas levemente maior em comparação aos bancários privados. Neste resultado, acredita-se que a forma dos gestores de expor uma situação ou cobrança de alguma meta ou atividade está equivocada e a maneira mais correta é não fazer comparações entre colegas e apresentar sempre para o grande grupo.

8PREVENÇÃO

8.1Programa e Implantação

Criação e implantação de um programa de prevenção das Lesões por Esforços Repetitivos (LER) nos diversos bancos, no qual apresente um quadro mínimo de recomendações para diminuição dos riscos de LER e ações quanto ao

diagnóstico, encaminhamento, reabilitação e readaptação dos empregados acometidos pelas LER.

Para obter um resultado satisfatório devem-se abordar as causas das LER na sua fonte, analisando os ambientes de trabalho, para a eliminação e/ou minimização dessas causas ou a redução de sua influência, bem como conscientizando os empregados em todos os níveis para sua efetiva participação do programa.

8.2 Diagnóstico e Identificação

O diagnóstico das LER é essencialmente clínico e baseia-se na história clínico-ocupacional no exame físico detalhado, nos exames complementares, quando justificados, e na análise das condições de trabalho responsáveis pelo aparecimento da lesão.

Para identificar e abordar as causas das LER é necessário considerar vários aspectos do ambiente de trabalho. Fatores psicossociais, incluindo o estresse na situação de trabalho, e o clima organizacional, podem influenciar a eficácia das medidas preventivas.

8.3 CID

Conforme a Organização Mundial de Saúde (OMS) existe uma Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, frequentemente designada pela sigla CID, em inglês (*International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems – ICD*) onde fornece códigos relativos à classificação de doenças e de uma grande variedade de sinais, sintomas, aspectos anormais, queixas, circunstâncias sociais e causas externas para ferimentos ou doenças. O CID é publicado pela Organização Mundial de Saúde e é usada globalmente para estatísticas, sistemas de reembolso e de decisões automáticas de suporte em medicina.

Geralmente os bancários são afastados e encaminhados para o INSS com o CID F, ou seja, código relacionado a “transtornos mentais e comportamentais” devido a pressões, metas abusivas, acúmulo de tarefas, intolerância ao erro entre outros.

8.4 Doenças de transtornos psíquicos

Conforme (ALVARENGA), transtornos mentais (ou doenças mentais, transtornos psiquiátricos ou psíquicos, entre outras nomenclaturas) são condições de anormalidade, sofrimento ou comprometimento de ordem psicológica, mental ou cognitiva. Em geral, um transtorno representa um significativo impacto na vida do trabalhador, provocando sintomas como desconforto emocional, distúrbio de conduta e enfraquecimento da memória.

Dentre os fatores causadores, a genética, a química cerebral (problemas hormonais ou uso de substâncias tóxicas que afetam o cérebro) e principalmente o estilo de vida são tidos como os principais desencadeadores dos diversos transtornos existentes. Doenças em outras partes do corpo podem afetar a mente, e inversamente, transtornos ou doenças mentais podem também desencadear outras doenças do corpo, produzindo sintomas somáticos.

Podemos citar alguns transtornos mentais que estão associados com os bancários devido a sua atividade, tais como: Síndrome do Pânico, insônia, Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG), estresse, depressão, entre outros.

Uma doença ou transtorno mental pode ser tratado através de medicamentos, ou várias formas de psicoterapia. O diagnóstico envolve o exame do estado mental confrontando seu histórico clínico, utilizando-se também de testes psicológicos, exames neurológicos, de imagens e exames físicos.

8.5 Fatores conjuntos

A mudança isolada, de um dos fatores abaixo relacionados, pode não ser suficiente para eliminar ou diminuir a incidência das LER e CID F, são elas:

- organização do trabalho;
- conteúdo das tarefas;
- variação, rodízios e pausas;
- períodos de adaptação;
- planejamento das estações ou postos de trabalho;
- seleção de tecnologias, equipamentos e máquinas;

- treinamento;
- avaliação da saúde dos empregados PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

A interação e o comprometimento dos empregados nas discussões com os agentes multiplicadores (devidamente treinados e capacitados) às condições e organização do trabalho constituem-se em fator relevante para a saúde mental do trabalhador bancário.

CONCLUSÃO

Chegando ao final destes resultados através desta pesquisa realizada pelo Sindicato dos bancários, podemos chegar a uma conclusão que os funcionários dos bancos públicos estão mais expostos e sofrem mais problemas psicossociais em relação aos bancários privados. Conforme apresenta a Figura 7.

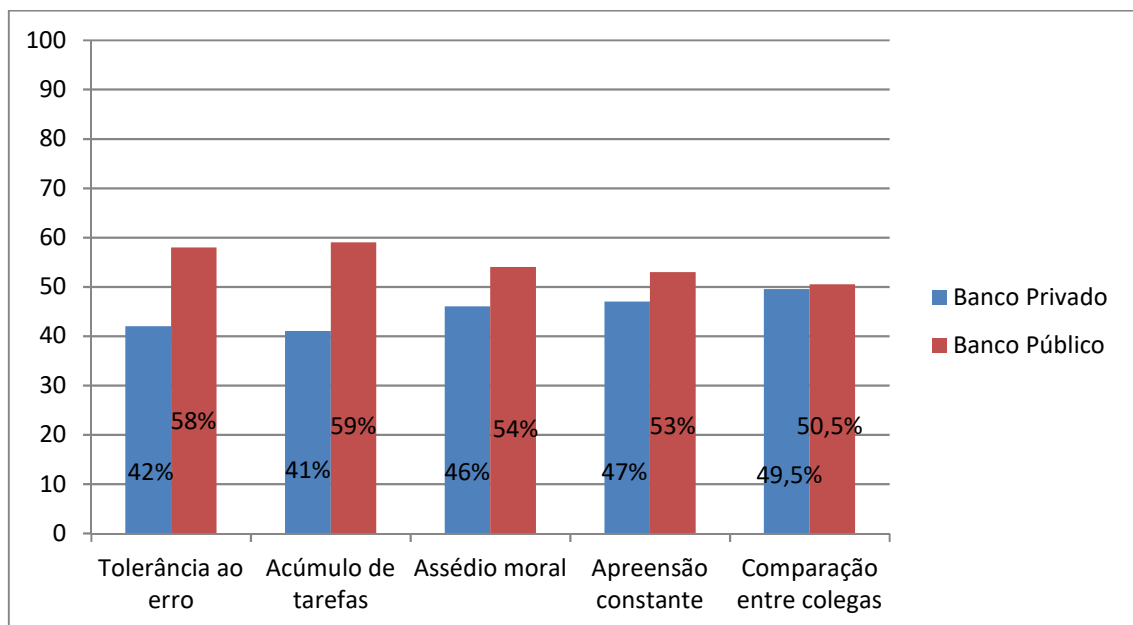


Figura 7 – Gráfico comparativo geral das respostas respondidas pelos bancários e seus respectivos assuntos.

Neste gráfico da Figura 7, todos os riscos que podem levar o funcionário ao estresse, mostram um maior índice para o banco público.

Hoje em dia, sabemos que os bancos públicos também devem apresentar ao longo do ano resultado superávit, assim, como os bancos privados. Acredito que o quadro funcional dos bancos públicos não está preparado e as agências defasadas, ou seja, pela a única forma de entrar e fazer parte deste quadro funcional é por concurso, por este motivo, existe uma grande falta de funcionários em todas as agências e isso acarreta e acumula tarefas àqueles que estão nas agências.

Outra distinção entre os públicos e privados é o sistema informatizado. Um sistema moderno, rápido e interativo que faz os clientes utilizarem o banco através da internet e telefone, faz com que os clientes não necessitam ir até sua agência bancária, evitando um trabalho maior para os funcionários, pois além, do atendimento presencial e atendimento telefônico existe também as metas mensais que os funcionários devem superá-las.

Mas o grande diferencial para os resultados apresentados na Figura 7 se dá pelo fato de existir funcionário de empresa privada. Neste caso, é possível, que exista uma ocultação de relatos ou omissão de informações por dois motivos básicos, entre eles:

- medo de perder o emprego;
- medo de sofrer algum tipo de punição ou exclusão.

Ao término deste trabalho foi possível verificar que a classe bancária sofre muito com o estresse, doenças mentais e psicossociais devido a sua atividade, busca incessante por resultados positivos e principalmente a concorrência entre os bancos.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Galeno; acesso através do site<<http://www.galenoalvarenga.com.br>>; ano 2012.
- BOLETIM DA SAÚDE, *Escola de Saúde Pública/RS*: Editora Abec, p 94-104; ano 2006.
- CODO, Wanderley; ALMEIDA, Maria Celeste C.G. *L.E. R – Lesões por Esforços Repetitivos*: Editora Vozes, p 70-79; ano 2005.
- MANUAL DE PREVENÇÃO, *Ergonomia*, Banco Bradesco S/A; ano 2011.
- MERLO, Álvaro Roberto C. *Saúde e Trabalho no Rio Grande do Sul*: Editora UFRGS, p 145-150; ano 2006.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, *Norma Regulamentadora – NR 17*; editada em 26/06/2007.
- OIT – *Organização Internacional do Trabalho*, através do site<<http://www.oit.org.br>>; ano 2012.
- PORTAL MINHA CARREIRA, acessado através do site<<http://www.minhacarreira.com>>; ano 2012.
- PORTAL MINHA VIDA, acessado através do site <<http://www.minhavidacom.br>>; ano 2012.
- SEEB, *Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Erechim e Região*, acessado através do site<<http://www.bancarioserechim.com.br>>; ano 2012.
- SINDBANCÁRIOS, *Sindicato dos Bancários, Porto Alegre e região, filiado a CUT*, acessado através do site<<http://www.sindbancarios.org.br>>; ano 2012.
- SINDIBANCÁRIOS, *Sindicato dos Bancários, Espírito Santo, filiado a CUT*, acessado através do site<<http://www.bancarios-es.org.br>>; ano 2012.
- SOBANE BRASIL, acessado através do site<<http://www.sobanebrasil.org>>; ano 2012.

SZNELWAR, Laerte Idal; LEITE, Juvandia Moreira; BRUNO, WalcirPrevitale – *Saúde dos Bancários*: Editora Atitude, São Paulo, p 21-3; ano 2011 - 1ª Edição.