



University of  
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho

# revistafsa

[www4.fsnet.com.br/revista](http://www4.fsnet.com.br/revista)

Rev. FSA, Teresina, v. 20, n. 6, art. 10, p. 210-235, jun. 2023

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2023.20.6.10>

DOAJ DIRECTORY OF  
OPEN ACCESS  
JOURNALS

WZB  
Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung



MIAR



## Trabalhador Bancário: Reflexões Acerca da Jornada de Trabalho e Saúde Mental

### Bank Worker: Reflections on Working Hours and Mental Health

#### Carlos Francisco do Nascimento

Doutor em Ciências Sociais/ Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Professor adjunto do Centro de Ensino Superior do Seridó da Universidade Federal do Rio Grande do Norte

E-mail: [carlos.nascimento@ufrn.br](mailto:carlos.nascimento@ufrn.br)

Endereço: Rua Doutor Manoel Dias, 148, Bento XVI, CEP: 59.300-000, Caicó/RN, Brasil.

#### Iva Érica Santos de Oliveira

Bacharelanda em Direito/ Universidade Federal do Rio Grande do Norte

E-mail: [ivaericaso@gmail.com.br](mailto:ivaericaso@gmail.com.br)

Endereço: Rua Augusto Monteiro, 831, Centro, CEP 59300-000, Caicó/RN, Brasil.

---

#### Endereço: Carlos Francisco do Nascimento

Rua Doutor Manoel Dias, 148, Bento XVI, CEP: 59.300-000, Caicó/RN, Brasil.

#### Endereço: Iva Érica Santos de Oliveira

Rua Augusto Monteiro, 831, Centro, CEP 59300-000, Caicó/RN, Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 23/04/2023. Última versão recebida em 04/05/2023. Aprovado em 05/05/2023.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo geral realizar reflexões jurídicas sobre a jornada especial de trabalho dos bancários e a sua relação com a saúde mental, destacando o contexto histórico do direito do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana à luz da legislação brasileira, para compreender o impacto da jornada de trabalho nas questões de saúde mental dos trabalhadores dessa categoria. Visando cumprir a finalidade proposta, foi realizada neste estudo uma revisão bibliográfica e legislativa acerca da temática, com abordagem dedutiva e descritiva. As bases de dados pesquisadas foram Scielo, e Google Acadêmico, com limite de ano e sem restrição ao tipo de publicação, usando as seguintes palavras-chave: “Bancário”; ‘Jornada de Trabalho’ e “Saúde Mental”. Os resultados mostraram que o legislador levou em consideração fatores, como: o manuseio de uma grande quantia de valores, a complexidade e os riscos das operações financeiras, os riscos de assalto, o esforço repetitivo do trabalho, a pressão para o atingimento de metas, entre outros. Esses fatores trazem adoecimento aos trabalhadores dessa categoria, objetivando diferenciá-los dos trabalhadores de outras esferas, estabelecendo então uma jornada diferenciada, que caracteriza, assim, uma proteção diferenciada a essa categoria. O adoecimento foi relacionado, em grande parte dos estudos analisados, à instabilidade no emprego, ao excesso de tarefas, exigências de performance, exigências de qualificação constantes, estímulo da competitividade, pressão e controle maior dos trabalhadores, redução dos espaços de representação, pouco reconhecimento, pressões por produtividade, chefias autoritárias, cobrança de metas exacerbada, entre outros fatores da organização contemporânea do trabalho.

**Palavras-chave:** Bancário. Direito. Jornada de Trabalho. Saúde Mental.

## ABSTRACT

The present work has the general objective of carrying out legal reflections on the special working hours of bank employees and their relationship with mental health, highlighting the historical context of labor law and the principle of human dignity, in the light of Brazilian legislation, to understand the impact of working hours on mental health issues of workers in this category. In order to fulfill the proposed purpose, a bibliographical and legislative review on the subject was carried out in this study, with a deductive and descriptive approach. The searched databases were Scielo and Google Scholar, with a year limit and no restriction on the type of publication, using the following keywords: “Banking”; ‘Journey to Work’ and ‘Mental Health’. The results showed that the legislator took into account factors such as: the handling of a large amount of values, the complexity and risks of financial operations, the risk of robbery, the repetitive effort of work, the pressure to achieve goals, among others, which bring illness to workers in this category, aiming to differentiate them from workers in other spheres, thus establishing a differentiated journey, thus characterizing a differentiated protection for this category. Illness was related, in most of the analyzed studies, to job instability, excessive tasks, performance demands, constant qualification requirements, stimulation of competitiveness, pressure and greater control of workers, reduction of representation spaces, little recognition, pressures for productivity, authoritarian bosses, exaggerated demands for targets and among other factors of contemporary work organization.

**Keywords:** Bank Officer. Right. Working Day. Mental Health.

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo da trajetória da humanidade, os processos de trabalho foram se modificando e se tornando cada vez mais complexos, de maneira que o início da indústria moderna representou um dos principais marcos para o surgimento de grandes transformações.

Outrossim, o contexto atual de trabalho é marcado pela expansão do modo de produção capitalista, expansão do processo de globalização, elevação do exército industrial e redução das fronteiras geográficas e econômicas entre os países, resultando no compartilhamento imediato de informações, na flexibilização das relações e em uma maior rapidez nas transferências de produtos e realização de serviços (OLIVEIRA, 2014; OLIVEIRA; SOUZA, 2015).

Dentro desse contexto de transformações citadas, a realidade do setor bancário sofreu expressivas alterações; o trabalho que era de forma manual passou a ser em maior parte automatizado. Assim, essas mudanças fizeram com que as condições de trabalho nesse setor fossem alteradas com o decorrer do tempo. Ademais, alguns estudiosos até retratam o potencial da flexibilização do horário e local de trabalho como favorecedores para o equilíbrio das responsabilidades familiares e de trabalho (FARIA, 2005; FREITAS; SILVA, 2019).

A jornada de trabalho, primeiramente, se expressa pelo componente da duração, que compreende a quantidade de tempo que o trabalho consome da vida dos indivíduos. A questão tem várias consequências, como: afeta diretamente a qualidade de vida, pois implica possibilidade de usufruir ou não de maior tempo livre; define a quantidade de tempo na qual os trabalhadores se dedicam a atividades econômicas e estabelece relações entre as condições de saúde, o tipo de trabalho e o tempo dedicado. Essas razões são suficientes para explicar porque os estudos de tempo de trabalho que se dedicam à análise da duração da jornada se tornaram tão relevantes socialmente.

No entanto, o impacto da flexibilização da jornada de trabalho está longe de ser uma ideia consensual. Faria (2005) aponta sua colaboração para aspectos como a precarização do trabalho, a iniquidade de oportunidades e a ampliação unilateral de possibilidades só para o empregador. Essa é uma temática bem explorada, mas bem distante de se esgotar, mesmo porque existe uma grande diversidade de perspectivas e uma variedade de contextos em que a flexibilização das horas de trabalho está presente.

No Brasil, uma das atividades laborais em que se utiliza essa configuração de uma jornada de trabalho especial é o setor bancário, onde se contratam trabalhadores para cumprirem uma jornada de 30 horas semanais. Dessa maneira, torna-se interessante

compreender melhor a jornada de trabalho especial do trabalhador bancário utilizada em nosso país. Entretanto, há poucos estudos específicos acerca desse tema e, em especial, às controvérsias em relação ao seu impacto para empregados e empregadores.

O presente trabalho tem como objetivo geral realizar reflexões jurídicas sobre a jornada especial de trabalho dos bancários e a sua relação com a saúde mental, destacando o contexto histórico do direito do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana, à luz da legislação brasileira, para compreender o impacto da jornada de trabalho nas questões de saúde mental dos trabalhadores dessa categoria.

A problematização desse trabalho está fundamentada em duas perguntas: Quais os motivos que levaram o legislador a conceder uma jornada especial a essa categoria de trabalho? E a segunda pergunta: Quais os principais impactos na saúde mental no ambiente de trabalho do setor bancário?

Os problemas de saúde mental têm evidenciado um tema que vem ganhando evidência no meio organizacional bem como em estudos científicos e pesquisas. Essa notoriedade deve-se devido ao significativo aumento na quantidade de afastamentos, o que revela um problema que precisa ser enfrentado de forma mais eficaz.

## 2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Visando cumprir a finalidade proposta foi realizada neste estudo uma revisão bibliográfica e legislativa acerca da temática, com abordagem dedutiva e descritiva.

Segundo Gil (2017), a pesquisa bibliográfica é o levantamento de toda a bibliografia já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. A sua finalidade é fazer com que o pesquisador entre em contato direto com todo o material escrito sobre um determinado assunto, auxiliando o cientista na análise de suas pesquisas ou na manipulação de suas informações. Ela pode ser considerada como sendo o primeiro passo de toda a pesquisa científica.

Os estudos do tipo revisão são publicações com o objetivo de discutir e descrever o estado da arte de um assunto determinado. Por se tratar de uma Revisão de Literatura, a realização da pesquisa bibliográfica se desenvolveu por intermédio de obras específicas, revistas acadêmicas e artigos científicos, parte desses disponíveis na internet. Delimitou-se a utilizar materiais publicados no período de 2010 a 2022 que abordam a referida temática.

As bases de dados pesquisadas foram Scielo e Google Acadêmico, com limite de ano e sem restrição ao tipo de publicação, usando as seguintes palavras-chave: “Bancário”; ‘Jornada de Trabalho’ e “Saúde Mental”.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

#### 3.1 RELAÇÃO DE TRABALHO DO BANCÁRIO E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

O trabalho é considerado como um elemento fundamental para o ser humano e a sua convivência em sociedade, apresentando um papel central na satisfação das necessidades pessoais, profissionais e financeiras e no acesso aos bens de serviço e de consumo (PRESOTTO *et al.*, 2014, p. 762).

No ordenamento jurídico brasileiro, a dignidade da pessoa humana consta no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil; no seu art. 5º ao art. 17, Título II da CF/88; no Código Civil (nos artigos 11 ao 21 do Capítulo II – Dos Direitos da Personalidade); e entre outros dispositivos legais.

A dignidade da pessoa humana constitui um direito fundamental que abrange em sua substância outros direitos. Como exemplos, Sarlet (2015, p. 21) cita o direito à saúde, direito à educação, direito ao livre exercício de qualquer trabalho, direito à honra, direitos dos trabalhadores, entre outros.

Colaborando com esse pensamento, Wolowski (2018, p. 75) coloca que os direitos de personalidade funcionam enquanto instrumentos para alcançar a dignidade humana. Nesse aspecto, os direitos citados acima são como espécies do gênero da dignidade da pessoa humana onde a união e observância desses direitos concretizam a formação de uma vida digna, imprescindível a todos os cidadãos.

Quanto ao conceito do princípio da dignidade da pessoa humana, pode-se inferir que esse é muito amplo, ou seja, não existe uma exata definição do valor ético. Nesse campo, Sarlet (2015, p. 22) aponta que:

Por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e de consideração por parte do Estado e comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão

com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

Soares (2010, p. 22) coloca que a dignidade da pessoa humana figura enquanto princípio ético/jurídico capaz de orientar, através de uma interpretação teleológica da Constituição Federal, o reconhecimento de direitos implícitos, por força do art. 5º, §2º, que define um catálogo inconcluso e aberto de direitos fundamentais.

Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana traz uma identificação externa, um direito natural, um direito fundamental, um direito humano e um princípio de hermenêutica, sendo um valor que vai orientar todos os outros princípios, deveres, direitos e atos, tornando-se a pedra angular dos direitos naturais.

Sob outro aspecto, Sarlet (2015, p. 23) coloca que todos devem ser iguais em dignidade, no aspecto de serem conhecidos como pessoas, ainda que não se portem igualmente de forma digna nas suas relações com os seus semelhantes ou consigo mesma. Para o autor, a dignidade representa uma isonomia plena com relação às práticas de direitos e dos deveres dos indivíduos em relação ao meio social em que vivem.

Por último, cumpre ressaltar as funções dos direitos fundamentais que integram a dignidade da pessoa humana: função de eficácia ou irradiante (o cumprimento dos direitos na sua totalidade); função de defesa (o combate da arbitrariedade); função de prestação ou promoção (proporcionar medidas para a efetivação dos direitos humanos); e função de proteção (determinar que os órgãos adotem ações de preservação dos direitos e das garantias individuais).

### **3.2 Jornada de trabalho e a dignidade da pessoa humana**

Ao longo da história do trabalho, muito se debateu sobre as condições de trabalho impostas por empregadores aos trabalhadores. A necessidade de ganho de capital por parte das organizações e o aumento de renda por parte dos trabalhadores implicou a intensificação da jornada de trabalho, que pode ir muitas vezes além do aumento das horas trabalhadas, passando para a qualidade dessas horas trabalhadas dentro da jornada legal de trabalho.

A intensificação do trabalho não é apenas aquela física, que exige dos trabalhadores a sua força bruta, mas a mental também, que envolve seu intelecto e principalmente as suas emoções, pois com as inovações tecnológicas a exigência de resultados intelectuais é cada vez maior por parte dos empregadores. A intensificação qualitativa das relações de trabalho, intensificação essa que gera consequências emocionais e físicas aos trabalhadores, pode

ensejar a discussão acerca da indenização por danos morais por comprometer a honra, a inviolabilidade da integridade física e da imagem do trabalhador (DEJOURS, 2018).

Por ferir a dignidade e honra do trabalhador, o trabalho intenso enseja também a aplicação do dano moral, pois afeta diretamente a sua vida profissional, lesando a sua moral, além de poder ser enquadrado como doença profissional, dando abertura para o dano moral previdenciário, na medida em que ensejará uma concessão de benefício a ser entregue pelo Estado que deve agir de forma eficiente, como bem preconiza a Constituição Federal de 1988. Caso venha a agir de maneira prejudicial ao trabalhador, cabe a ele buscar a reparação judicial do dano sofrido na sua dignidade.

Na visão de Antunes (2018, p. 40), todo trabalho envolve o gasto de energia, exigindo o esforço dos trabalhadores, logo, a noção da intensidade está na “raiz” do trabalho. A intensidade do trabalho é questionada em relação ao grau de energia gasto pelos trabalhadores nos exercícios de suas atividades, quando dele é exigido um maior empenho, seja físico, psíquico ou intelectual. Logo, não se trata de uma jornada exaustiva em relação ao número de horas trabalhadas, contudo, o modo como essa jornada é realizada, não só de maneira quantitativa, mas principalmente qualitativa.

Na medida em que o trabalhador é submetido a um trabalho intenso, o seu direito à dignidade é violado, gerando uma violência que encontra arcabouço jurídico para ser indenizável através do dano moral sofrido, uma vez que sua personalidade é atingida.

Antunes (2018, p. 41) ainda aponta, em sua obra “Adeus ao Trabalho?” que, em razão das inovações tecnológicas trazidas pela tendência neoliberal, surge a subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, terceirizado, vinculados à economia informal. A força do mercado faz surgir essas novas formas de trabalho com o objetivo de empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra no mercado com facilidade e é demitida sem custos.

Essas diversas categorias de trabalhadores têm em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a consequente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais.

As mudanças no universo da classe trabalhadora variaram de ramo para ramo, de setor para setor. Muitas atividades foram desqualificadas, diminuídas, informatizadas e requalificadas. Ao mesmo tempo em que houve uma grande qualificação do trabalho, também houve uma desqualificação dos trabalhadores (ANTUNES, 2018, p. 42).

A dignidade humana consiste no direito, que todo ser humano tem, de ser respeitado, bem como no dever de respeitar seus semelhantes. O fato de nenhum indivíduo ser isolado, mas de viver no meio social, faz com que todo ser humano tenha direito à proteção de sua integridade física, psíquica, bem como de ser respeitado por seus pensamentos, ações e comportamentos. A dignidade faz com que o indivíduo seja respeitado, assegurando-o contra todo e qualquer ato desumano ou degradante (CANÊDO, 2013, p. 28).

A dignidade da pessoa humana, segundo Amaral (2017, p. 31), é elemento fundamental e legitimador de qualquer Estado Democrático de Direito e a sua falta abala a estrutura democrática por ser fundamento e funcionar como princípio maior para a interpretação de todos os direitos e garantias conferidos às pessoas. O respeito à dignidade humana constitui um direito que vai além das fronteiras de um Estado, sua observância independe de leis ou tratados internacionais.

Diante desse cenário surge a necessidade de mudança de paradigmas, o direito privado e individualista dá lugar ao direito dirigido pelo Estado, que deve ser preocupado com os direitos do trabalhador acima das leis de mercado e da ampla liberdade de contratação. A intervenção estatal é uma das características da proteção ao trabalhador que limita a autonomia de vontade entre as partes, para garantir a dignidade humana e o valor social do trabalho.

Dessa forma, as normas que protegem o trabalhador em face do desequilíbrio jurídico e econômico existente na relação entre trabalhador e empregador são consagradas por meio do princípio da dignidade voltado à figura do trabalhador bem como ao valor social do trabalho, na tentativa de equilibrar a relação desigual em que ele é submetido. Para buscar a compensação da desproporcionalidade econômica desfavorável ao trabalhador, busca-se uma maior proteção jurídica para alcançar a verdade substancial entre as partes.

### **3.3 Escorço histórico da jornada de trabalho do bancário**

Conforme os objetivos delimitados, inicialmente, se faz necessário o entendimento prévio de como se originou a jornada de trabalho especial dos bancários no Brasil, sendo assim, é apresentado um pequeno escorço histórico para contextualizar a temática, destacando-se os principais acontecimentos que formataram este instituto laboral.

A princípio, os bancários estavam integrados na categoria dos comerciários, no entanto, foi percebida a necessidade de alguma representatividade que conhecesse o dia a dia das agências e todas as suas dificuldades enquanto categoria, para que assim pudessem

reivindicar melhorias nas condições de trabalho que julgavam necessárias. Então, daí surgiu, em 1923, a Associação dos Funcionários de Bancos de São Paulo, que efetivou a separação entre essa categoria e a categoria dos comerciários, como afirma Veiga (2009, p. 18):

Os bancários de São Paulo, no dia 16 de abril de 1923, aprovaram em assembleia, onde participaram 84 bancários, o estatuto da Associação dos Funcionários de Bancos de São Paulo. A proposta inicial era criar uma categoria com identidade própria, já que, até então, os bancários integravam a categoria dos comerciários.

Com um pouco menos de 10 anos após a aprovação do estatuto da Associação dos Funcionários de Bancos de São Paulo, foi deflagrada a primeira greve, na qual foram reivindicadas condições sanitárias melhores. Conforme Assalin (2019, p. 21):

Tempos depois, eclodiu a primeira greve bancária, com reivindicações de melhores salários e condições sanitárias. Clamavam os bancários grevistas o 'horário higiênico', amparados em pareceres médicos, justificando a redução da jornada, porquanto vítimas ou propícios à tuberculose e à neurose.

Nesse cenário de reivindicações por redução de jornada de trabalho, localizam-se os primeiros registros de contemplação de jornada especial de trabalho, aplicada à categoria dos bancários.

A partir dessa primeira greve, teve origem o Decreto nº 23.322/1933, pelo qual foi reduzida a jornada de trabalho do bancário para 6 horas diárias e 36 horas semanais, caracterizando uma grande conquista para a categoria, conforme análise de Veiga (2009, p.19). No entanto, tal alteração ainda não atendia totalmente às expectativas da categoria na época, sendo assim, o referido autor menciona que ainda existiram alguns outros dispositivos jurídicos que também trouxeram alterações.

Uma dessas alterações figurou na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) de 1943, que trouxe pela primeira vez a nomenclatura “cargo de confiança” que será abordada mais à frente. Em seu texto, a jornada de trabalho do bancário seria de 6 horas contínuas ou de 36 horas semanais, exceto para exercentes de cargos de confiança, tendo vencimentos superiores aos dos postos efetivos e com a admissão da prorrogação da jornada em até 8 (oito) horas diárias (VEIGA, 2009, p. 43).

Posteriormente, foi elaborada a Lei nº 1.540, de janeiro de 1952, que manteve as 6 horas diárias durante a semana e alterou a jornada dos sábados para 3 horas com um intervalo de 15 minutos diários, conforme texto legal a seguir:

Lei nº 1.540, de 3 de janeiro de 1952

Dá nova redação ao artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta, nos termos do art. 70, § 4º, da Constituição Federal a seguinte Lei:

Art. 1º. O art. 224 do Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), passa a ter a seguinte redação:

Art. 224. O horário diário para empregados em Bancos e de Casas Bancárias, será de seis horas contínuas, com exceção dos sábados, cuja duração será de três horas, perfazendo um total de 33 (trinta e três horas) de trabalho por semana.

§ 1º A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo, ficará compreendida entre as sete e vinte horas, assegurando ao empregado, no horário diário, um intervalo de quinze minutos para alimentação.

§ 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, fiscalização, gerência, chefes e ajudantes de seção ou equivalentes, que desempenhem outros cargos de confiança, todos com vencimentos superiores aos postos efetivos (BRASIL, 1952).

No ano de 1969, foi promulgado o Decreto-Lei nº 754/1969 que trouxe alterações ao art. 224 da CLT, entre elas a principal foi a exceção de enquadramento disposta no § 2º do referido artigo:

Art. 1º O § 2º do artigo 224 da Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-lei número 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

§ 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem as funções de direção, fiscalização, gerência, chefia, equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

Como pode ser observado, essa alteração condicionou o enquadramento nas exceções do § 2º vinculadas à remuneração, como dito por Barbosa (2016, p. 84), apontando dois requisitos cumulativos, um “funcional” e outro “remuneratório”, para o enquadramento na exceção legal, qual seja, o exercício de cargo de confiança e o valor da gratificação não inferior a 1/3 (um terço) “do salário do cargo efetivo”, sendo essa a redação válida atualmente.

A legislação trabalhista atual contempla mais de trinta categorias com regulamentação especial de trabalho. A categoria profissional diferenciada é aquela formada por trabalhadores que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatutos profissionais especiais ou em consequência de condições de vida.

De acordo com o disposto no art. 511 da CLT, no parágrafo 3º, verifica-se que ele apresenta o conceito da categoria profissional e ainda prevê uma situação peculiar, em que o trabalhador pode ser regido por regras estabelecidas pelos sindicatos das categorias

profissionais. São as chamadas “categorias diferenciadas”. É notório pelo referido parágrafo que a categoria profissional está conexas às atividades econômicas do empregador.

Nesse sentido, o setor bancário está inserido em uma categoria profissional diferenciada, em que os profissionais possuem regime especial, diferente dos estabelecidos para os demais trabalhadores, em razão da atividade que exercem.

Para Martins (2019, p. 46), o legislador considerou algumas peculiaridades, como o manuseio de grandes quantias de valores, a complexidade e riscos das operações financeiras, os riscos de assalto, o esforço repetitivo do trabalho, a pressão para o atingimento de metas, entre outras, que causam o adoecimento dos bancários, para diferenciar os bancários dos trabalhadores de outras esferas, estabelecendo, então, uma jornada diferenciada, caracterizando, assim, uma proteção distinta a essa categoria em relação aos demais trabalhadores.

### 3.4 Jornada especial

Como já apontado durante o escorço histórico, a categoria conseguiu reivindicar algumas especificidades ao longo dos anos neste elemento do contrato de trabalho, sendo elas constantes no art. 62 e 224 da CLT.

A Constituição Federal de 1988 apresenta a regra geral para a jornada de trabalho cujo texto legal dispõe:

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

XIII - duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1943).

No entanto, como já abordado, há categorias que estão submetidas a jornadas de trabalho especiais, por diversas razões, como por exemplo, o desempenho de suas funções, que pode exigir uma jornada diferenciada. Essas jornadas podem apresentar especificidades como a dos bancários, que é inferior ao disposto constitucionalmente.

Delgado (2020, p. 88) aponta que:

Tais jornadas especiais – estabelecidas por norma jurídica, evidentemente – podem extrapolar o padrão diário fixado para o mercado de trabalho no país (8 horas ao dia), mantendo-se válidas desde que respeitado o padrão mensal básico fixado pela ordem constitucional (220 horas ao mês). É o que se passa com umas poucas categorias profissionais (ou determinadas frações dessas categorias), que, em face

das peculiaridades do setor, tendem a se submeter à fixação de lapsos temporais diários mais amplos de trabalho (sem prejuízo do padrão geral mensal, repita-se).

O que é mais usual, entretanto, no caso das jornadas especiais de determinadas categorias, é que consistam em lapsos temporais diários (e, conseqüentemente, semanais) inferiores ao padrão constitucional mencionado.

Diante da possibilidade de jornadas especiais e pelo desejo de melhorias, a classe bancária organizou-se e conseguiu tamanhas conquistas que já foram elencadas anteriormente.

Com relação à jornada especial do bancário, é importante esclarecer, que antes do processo de informatização, as tarefas cotidianas exercidas pelos funcionários de bancos, de fato, eram totalmente exaustivas, pois um depósito de cheque, por exemplo, que nos dias atuais pode ser realizado pelo próprio aplicativo de celular da agência bancária do usuário, antes era realizado por meio de um processo árduo e muito manual.

Sobre o processo de informatização, Antonio Geraldo Toledo de Moraes, que é Administrador de Empresas, formado pela FGV-SP e foi diretor do Banco Itaú, responsável pela área de tecnologia, posteriormente diretor comercial do Banco, onde se aposentou e foi também diretor do Banco Bandeirantes, relatou para a Edição Especial comemorativa dos 20 anos do CIAB - FEBRABAN o seguinte:

Isso tudo fez parte do grande sofrimento que foi o início do sistema de processamento de dados. O fornecedor não sabia operar as máquinas, os usuários também não, muitas pessoas do banco eram contra, com medo de perder o emprego. Esse início de processamento de dados do sistema bancário foi uma loucura (FEBRABAN, 2019, p. 1).

Essa dificuldade, dentre outras questões, era apontada como motivação para as reivindicações de alteração de jornada já elencadas anteriormente, como abordado por Assalin (2019, p. 35):

Não se pode esquecer que as atividades desenvolvidas pela categoria na época da publicação do Decreto nº 23.322, de 03 de novembro de 1933, eram resumidas ao manuseio do dinheiro alheio, o que envolve: contagem e supervisão de expressivos valores em dinheiro, trabalhos manuais, bem como uso de máquinas de datilografia.

Em razão do período em que o trabalho bancário foi desenvolvido de forma predominantemente manual, é possível entender de onde pode ter surgido a ideia de “cargo de confiança”, pois à época, se fazia necessário realmente que o gestor confiasse no funcionário que estava portando os dados bancários dos clientes em si bem como o papel moeda.

No entanto, nos dias atuais, a realidade já permite um nível bem mais alto de automação, o que reduziu os trabalhos manuais, mas também exigiu a profissionalização dos funcionários para lidar e armazenar todo o banco de dados das agências, processo esse que depende dos bancários para efetivá-lo.

### 3.5 Cargo de confiança

Neste tópico é resgatada a fidúcia especial que desenquadra os bancários da regra geral da jornada de trabalho da categoria. Para tanto, é necessária, novamente, a abordagem do texto legal do art. 224 da CLT.

Dessa forma, fica estabelecido no referido dispositivo:

Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. (Redação dada pela Lei nº 7.430, de 17.12.1985).

Posteriormente, a excepcionalidade do artigo para desenquadramento na regra geral está contida em seu § 2º, conforme texto a seguir:

§ 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 754, de 1969).

Considerando o que já foi apresentado, observa-se que à época em que o dispositivo foi elaborado, a falta de informatização condicionava as agências a depositarem maior grau de confiança nos funcionários que desempenhavam papel primordial para o funcionamento delas.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) (2019) em matéria temática, o cargo de confiança é representante do empregador no seu serviço. Ele tem o poder diretivo, fiscaliza a execução e coordena as atividades. Eventualmente, pode aplicar medidas disciplinares, como suspensão, advertência e dispensa por justa causa aos outros trabalhadores, a depender do grau da autonomia que a empresa lhe conferir.

O cargo de confiança exercido em relação aos bancos tem disposições distintas sobre a jornada e a remuneração. No entanto, os que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia ou outras equivalentes têm jornada de até oito horas sem receber horas

extras. Como contrapartida, a gratificação não pode ser inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo. Essas regras constam do artigo 224, parágrafo 2º, da CLT.

A Súmula 102 do TST trata também do assunto. De acordo com o verbete, a gratificação já remunera as duas horas extraordinárias excedentes às seis de trabalho. No entanto, se a gratificação for inferior a 1/3, a sétima e a oitava horas são devidas como extras.

Ainda conforme a Súmula 102 do TST, os bancários com função de confiança que recebem a gratificação não inferior ao terço legal, apesar da norma coletiva prever uma fração maior, não têm direito ao pagamento, como extra, da sétima e da oitava horas. Caso provoque o Judiciário, o entendimento jurisprudencial é que têm direito apenas às diferenças de gratificação de função.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1 O impacto da jornada de trabalho na saúde mental do trabalhador bancário

O setor financeiro brasileiro desenvolveu e adotou, nas últimas décadas, tecnologias que radicalmente modificaram os seus processos, tendo como consequências a otimização de tempo e o aumento dos lucros (SZNELWAR, 2011)). No cotidiano, porém, a categoria bancária é submetida a cansativas jornadas; por mais que haja uma jornada em horas, o setor bancário acaba sendo um dos que mais adocece mentalmente no Brasil (BRUNO, 2011).

São comuns na rotina desses trabalhadores a baixa tolerância ao erro, a rotina repetitiva e mecanizada, o acúmulo de tarefas, a ausência de cursos de treinamento, as cobranças, o trabalho além do horário, a pressão diária para o cumprimento das metas superestimadas, a incompreensão dos processos produtivos como também a dificuldade de sugerir melhorias ou mudanças nos processos (DEJOURS, 2018, p. 287). Tudo isso contribui diretamente para multiplicar o nível do estresse presente no labor dos bancários. Estresse ligado diretamente aos sentimentos de humilhação, medo, frustração e impotência (COELHO *et al.*, 2018, p. 316).

Para Sznelwar (2011, p. 49), a nova forma de organização de trabalho dos bancários baseia-se na avaliação individualizada do seu desempenho. Desse modo, a cobrança não ocorre na equipe, e sim de maneira individualizada. O clima de competição nesse ramo para bater “as metas” mais altas possíveis, acabou transformando os trabalhadores em rivais e adversários.

Aspectos como a solidariedade que deve nortear as relações de trabalho acabaram e deram lugar ao isolamento. O sofrimento tornou-se banalizado e silencioso, e a quem sucumbir resta apenas a imagem de que falhou.

A má saúde mental e comportamental está entre as causas principais das perdas de dias no trabalho pelos trabalhadores. Esses quadros são comuns e frequentemente incapacitantes, evoluindo com o absenteísmo pelas doenças e a redução da produtividade. Uma publicação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS)<sup>1</sup> destaca a relevância das relações entre os fatores psicossociais e a repercussão sobre a saúde no trabalho. Condições de exposição no trabalho a estressores psicossociais desfavoráveis estão associadas a mudanças no bem-estar, queixas psicossomáticas e sintomas psiquiátricos (SILVA-JUNIOR; FISCHER, 2015, p. 32).

Assim, a doença mental não apenas existe em um indivíduo, mas num sistema de relações. É resultado de estruturas sociais alienantes, associadas à incapacidade de raciocinar coerentemente dentro daquilo que se considera normal. Segundo estudiosos, a classificação da normalidade inclui as expectativas sociais, mantendo a conformidade, o equilíbrio e a concordância alinhados a valores e normas sociais, sendo que o anormal corresponde ao antagônico daquilo que foi estabelecido socialmente.

#### **4.2 Principais problemas na saúde mental no setor bancário**

A criação de meios para a redução dos problemas relacionados à saúde mental precisa ser prioridade para as empresas. A desumanização do trabalhador precisa ser combatida com intervenções organizacionais: criação de instrumentos de denúncia, punição a comportamentos indesejáveis, estabelecimento de códigos de ética nas organizações, acesso a recursos de saúde, treinamento a trabalhadores – sobretudo a gerentes – sobre habilidades sociais e fornecimento de suporte ao trabalhador, como: promoção de atividades esportivas, recreativas e sociais, que podem ajudar a reduzir os índices de assédio moral.

Na pesquisa realizado por Silva, Braga e Alves (2012, p. 63) acerca da qualidade de vida no ramo bancário, os autores relatam que os fatores que levam os bancários ao estresse prejudicam a qualidade de vida também. Na compreensão de Estivalet, Andrade e Stefanan (2013, p. 24), ao realizarem um estudo sobre estresse entre os profissionais do setor público bancário, existe um índice elevado de desequilíbrio entre os esforços e as recompensas.

---

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_857127/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_857127/lang--pt/index.htm)

É importante destacar que os bancos privados e públicos, na sua proposta em geral, oferecem serviços parecidos, contudo, existem diferenças entre os dois, em relação à gestão administrativa. Nas instituições públicas, por exemplo, o controle é realizado pelos estados ou União, como no caso da Caixa Econômica Federal, BNDES e Banco do Brasil. Essa forma de controle estabelece um compromisso maior com o desenvolvimento da região e com a execução de alguns programas sociais desenvolvidos. Os bancos privados são controlados pelas instituições privadas, ou seja, não há interferência do setor público (SILVA, 2015, p. 2).

A incidência do estresse ocupacional já vem sendo observada em bancários (ESTIVALETE; ANDRADE; STEFANAN, 2013; REATTO *et al.*, 2014; AMIGO *et al.*, 2014; PETARLI *et al.*, 2015; MARQUES; GIONGO, 2016). Esses estudiosos do tema têm fomentado investigações cada vez mais profundas sobre esse ramo profissional.

O sofrimento psíquico observado na categoria bancária relaciona-se a diversos transtornos psíquicos como depressão, esgotamento profissional, estresse e outros.

De acordo com o Sindicato dos Bancários (2022)<sup>2</sup>, mais de 40 mil trabalhadores bancários se afastaram por problemas relacionados à saúde, principalmente por doenças conexas ao sofrimento psicológico e acidentes de trabalho, nos últimos 10 anos.

Nesse contexto, Carvalho e Rodriguez (2014, p. 95) salientam que o sofrimento diz respeito à capacidade do indivíduo suportar algo desagradável, especialmente, quando o indivíduo não possui os meios necessários para agir sobre as causas, sendo a fuga impossível no momento.

Coelho *et al.*, (2018, p. 307) destacam que uma consequência reconhecida amplamente do estresse ocupacional é a Síndrome de Burnout. Em termos conceituais, a Síndrome de Burnout constitui-se em três dimensões:

A exaustão emocional – o estresse individual que se refere ao sentimento de estar esgotado e sobrecarregado dos próprios recursos físicos e emocionais;  
Despersonalização – a insensibilidade emocional que leva o colaborador a tratar os colegas, clientes e organização como objetos;  
Reduzida eficácia profissional - a tendência do colaborador em se autoavaliar de maneira negativa, afetando a habilidade de se realizar no trabalho e de lidar com outras pessoas (COELHO *et al.*, 2018, p. 307).

---

<sup>2</sup> <https://spbancarios.com.br/07/2022/42-mil-bancarios-afastamento-doencas-acidentes-trabalho-10-anos#:~:text=Epidemia-,%20Mais%20de%2040%20mil%20banc%C3%A1rios%20se%20afastaram%20por%20doen%C3%A7as,%20de%20trabalho%20em%2010%20anos&text=De%202012%20a%202021%2C%20mais,e%20acidentes%20relacionados%20ao%20trabalho.>

A Síndrome de Burnout é uma resposta crônica ao estresse ocupacional e laboral, tendo sido descrita como uma consequência da vivência no ambiente em que há complexas relações sociais e profissionais, envolvendo as representações que o sujeito tem de si e de seus colegas de trabalho. Diferentemente de um quadro tradicional de estresse, que não diretamente influencia as atitudes e não provoca o esgotamento pessoal com o trabalho, a Síndrome de Burnout envolve diversas emoções negativas em relação aos clientes, a colegas, à organização e ao trabalho, acarretando prejuízos para o trabalhador e para a organização (MACHADO; PORTO-MARTINS, 2015, p. 38).

Amigo *et al.*, (2014, p. 223), em seu estudo com uma amostra de 1.341 bancários, revelam uma incidência elevada de doenças em virtude de alguns fatores críticos, como a predisposição a transtornos mentais, elevado grau de exaustão emocional, despersonalização e baixa propensão à realização profissional. Os autores ainda relatam combinações de vários fatores em que o risco se tornava mais frequente e elevado. Isso ocorreu nos casos em que se observava que, quando a exaustão emocional estava presente, esses eram os fatores com impacto maior, seguido por reduzida eficácia profissional e exaustão emocional.

Petarli *et al.*, (2015, p. 3925) em outro estudo, com uma amostra de 525 bancários no Espírito Santo, apontaram o predomínio do trabalho estressante (considerado perigoso à saúde mental) entre os participantes, o que denota risco maior de estresse ocupacional associado à alta exigência, controle do trabalho e demanda intelectual, principalmente ambiente de trabalho não propício à realização pessoal e com baixo apoio social.

Reatto *et al.*, (2014, p. 3), com uma amostra de 62 bancários no interior de São Paulo, encontraram resultados parecidos, que indicavam níveis mais altos para fatores como despersonalização e exaustão emocional. Os autores colocam que situações, como: obrigações de vender pacotes bancários, o cumprimento de metas, a carga horária excessiva, a punição por meio de mecanismos de avaliação e as agressões dos clientes (um dos elementos que fazem parte do cotidiano dos bancários) estão entre as possíveis fontes dos problemas relacionados à saúde mental.

Todos os estudos citados mostram claramente, nos problemas do trabalho bancário, a jornada de trabalho no contexto qualitativo. Desse modo, pode-se inferir que o trabalho bancário pode acarretar muitos problemas de saúde, principalmente, na saúde mental.

#### 4.2.1 Os problemas das metas abusivas

É difícil encontrar contextos organizacionais, atualmente, que não sejam fundamentados pela política produtivista, pela exigência de maior qualificação profissional ou pelo estímulo à competição. Esses aspectos referem-se à organização do trabalho que, juntamente com as condições de trabalho e as relações socioprofissionais, compõem o construto denominado contexto de trabalho. A organização do trabalho é constituída pelos elementos que expressam e fundamentam o funcionamento das práticas de gestão, a produtividade esperada, a divisão do trabalho, características das tarefas e os prazos.

A maioria dos bancários, de acordo com Perrone; Santos e Dias (2018, p. 45), percebe que as metas são a maneira pela qual o seu trabalho é avaliado. O fato de não as cumprir pode colocar em risco o emprego dos trabalhadores, já que a descartabilidade é inerente ao processo de reestruturação produtiva. A possibilidade da perda do emprego é real, principalmente em instituições financeiras privadas. O medo do desemprego favorece as condições subjetivas dos que possibilitam às organizações a utilização de mecanismos diversos de controle no cotidiano sobre os funcionários e garantem às organizações uma posição de poder frente aos trabalhadores.

Assim, eles se obrigam a resistir ao extremo, alcançar metas e apresentar desempenho satisfatório para não perderem o emprego. Já no caso dos funcionários das instituições públicas, é comum que o não alcance das metas acabe resultando no remanejamento de setor, ou mesmo na perda da função gratificada, o que faz com que esses funcionários se sintam desmotivados e envergonhados frente aos seus colegas (MORAIS; MOURA, 2017, p. 63).

O sistema de cumprimento de metas, para Lima *et al.*, (2019, p. 5), aparece como o grande vilão entre fontes causadoras de estresse e adoecimento (principalmente para as vendas de produtos financeiros). Para o bancário, a meta em si não é problema, contudo, o problema é a extrema pressão para superá-la.

Os números da pesquisa de Bruno (2011, p. 111) destacam que as metas estipuladas pelos bancos foram consideradas “abusivas” pela maioria, 65% dos funcionários das agências de bancos. Quando se fala nos que exercem a função de caixa, esse valor chega a 72%.

Nos gerentes, a contrariedade também é alta, chegando a 63%. Em um levantamento com 9 mil bancários, na Campanha Nacional, 68% dos trabalhadores relataram que as metas abusivas e o combate ao assédio moral deviam ser prioridades a serem discutidas nos sindicatos da categoria (BRUNO, 2011, p. 112).

A pressão para alcançar as metas estabelecidas, em consequência da competitividade alta do mercado financeiro, faz com que as empresas precisem desenvolver ações para gerenciar as mudanças no ambiente de trabalho (LIMA, 2017, p. 44). Nesse contexto, Rossi (2015, p. 67) relata alguns fatores que podem contribuir para o estresse no setor bancário, representando um sofrimento para esses profissionais:

- A carga horária excessiva;
- O ambiente psicologicamente insatisfatório;
- As sobrecarga de trabalho;
- A velocidade rápida no trabalho;
- Os descontentamentos no trabalho;
- As diferenças de caixa;
- As agressões dos clientes;
- As pressões e as cobranças por resultados;
- Os quadros de funcionários aquém das reais necessidades da instituição;
- O acúmulo de funções.

Xavier (2011, p. 63), complementando essa linha de pensamento, menciona que o trabalho desenvolvido pelo bancário pode desencadear uma diversidade de sentimentos negativos, como: baixa autoestima, depressão, tristeza, além de mudanças comportamentais que podem levar ao suicídio.

Desse modo, exigir do ser humano metas absurdas que fujam da realidade laboral, pode causar prejuízos à saúde mental do trabalhador bancário. Essa cobrança fere o princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que o trabalho, antes de tudo, deve ser gratificante, e não um fardo pesado, impossível de carregar.

#### **4.2.2 Contingenciamento de pessoal e sobrecarga de trabalho**

Os trabalhadores vivem no mundo da otimização dos processos, todos terão que produzir mais e vender mais, o trabalho não se atém mais a atender e tratar de transações bancárias tradicionais, como movimentar uma conta, pagar uma fatura, mexer com aplicações financeiras, entre outras. Na situação atual, conta muito a capacidade de vender a ideia de que cada um – seja caixa, gerente ou exerça outros cargos – venda serviços para clientes que, por sua vez, são vistos e classificados como consumidores de uma gama de produtos. Isso significa que as metas, em vez de serem centradas em atender e resolver os problemas dos clientes, são baseadas, principalmente, na quantidade de serviços vendidos e no montante arrecadado.

O trabalhar, deve, então, dar conta de vários papéis. A vivência relatada é que as atividades se tornaram mais intensas, que se faz mais coisas, que se faz pelos outros que não estão mais lá, seja porque foram demitidos, aposentados, pediram demissão ou estão afastados do trabalho por alguma doença. A variável de ajustamento é o esforço de trabalho, fato que também se exemplifica na sensação de que houve uma grande diminuição dos intervalos. Não são incomuns os relatos de que houve vários dias em que não conseguiram parar para o almoço e que as idas ao sanitário teriam que ser feitas no mínimo de tempo possível.

Vale lembrar que, no final da década de 80, existiam mais de 800 mil bancários no Brasil; hoje, o número é de cerca de 450 mil. Enquanto os lucros das instituições financeiras cresceram, foram diminuídos os postos de trabalho. Nas últimas décadas, foram instituídos novos métodos de gestão, somados às políticas de terceirização, o que permitiu às organizações cortarem funcionários. Nesse período, vários bancos implantaram programas de demissão voluntária (PERRONE; SANTOS; DIAS, 2018, p. 46).

O trabalho bancário é realizado sobre forte pressão psicológica, devido à sobrecarga elevada de trabalho e às exigências referentes ao alcance das metas consideradas na maioria das vezes inatingíveis. Esse quadro justifica a incidência de doenças mentais e físicas em trabalhadores de instituições financeiras. A respeito do adoecimento em bancários, é possível citar uma pesquisa realizada com 2.609 trabalhadores da categoria, de quase todos os estados brasileiros com agências públicas e privadas. O estudo inferiu que 4 em cada grupo de 100 bancários já pensou em suicídio alguma vez (VILELA, 2019, p. 24).

Os resultados de Lima et al., (2019, p. 6) apontam que 61% – a maioria – se sentem nervosos, preocupados ou tensos, 42% dormem mal, 37% possuem dores de cabeça frequentes, e 38% costumam se sentirem tristes. Esses dados mostram porque essa categoria pode ser considerada uma das que melhor expressa a condição moderna do desgaste humano no processo de trabalho.

Para equilibrar o prazer/sofrimento no trabalho, Dejours (2011, p. 187) coloca que é necessário usar vias de descarga psíquicas, como, por exemplo, um arranjo novo da organização de trabalho. Isso porque, quando as energias psíquicas se acumulam e não encontram vias de descarga, a atividade profissional se converte em sofrimento, indo desde uma leve fadiga até um completo estado de desgaste. Desse modo, o trabalho revela-se essencialmente ambivalente, podendo ocasionar alienação, infelicidade e doença mental, mas também pode ser mediador da autorrealização, sublimação e saúde (DEJOURS, 2011, p. 187).

A sobrecarga de trabalho mostra-se, nesse caso, um dos principais problemas dos bancários. O excesso de trabalho, apesar de ser romantizado por muitas pessoas e empresas,

gera consequências graves, como o aumento das doenças ocupacionais causado pelo estresse, podendo provocar doenças mentais e até mesmo a síndrome de burnout, que é resultado do desgaste emocional extremo no ambiente de trabalho.

Em geral, a sobrecarga no trabalho pode ser compreendida como o excesso de serviço, considerando questões, como as grandes demandas para serem executadas no setor bancário em curto prazo, ou mesmo o atendimento de milhares de pessoas em curto período de tempo, entre outras situações que sobrecarreguem a condição biopsicológica.

Quando falamos nos trabalhos intelectuais, a sobrecarga pode ter efeitos gravíssimos para a saúde mental nos trabalhadores. Além disso, é possível afirmar que não apenas os profissionais são prejudicados em razão de trabalho excessivo. Os bancos, por sua vez, acabam também colhendo resultados amargos, prejudicando, inclusive, a sua reputação. Afinal, o trabalhador é o ativo principal de qualquer organização. Se ele não estiver bem, afetará todo o processo de trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é, sem nenhuma dúvida, um dos instrumentos mais usados para se alcançar os subsídios que garantam a dignidade humana. O ser humano trabalha para garantir a sua subsistência e, conseqüentemente, um conforto de uma vida digna. Assim, as relações de trabalho devem sempre buscar resguardar a dignidade da pessoa humana, pois, se as garantias mínimas do trabalho não forem asseguradas minimamente, não haverá nenhuma dignidade humana que sobreviva.

Em relação aos aspectos ligados ao trabalho bancário, fica evidente que a jornada especial dos bancários foi instituída como reivindicação em um contexto de luta por melhorias nas condições de trabalho. Constataram-se significativas mudanças nas últimas décadas. Sua atual organização tem sido caracterizada pela intensificação e precarização do trabalho, ficando claro que a necessidade de reestruturação no setor bancário está conexas ao surgimento de efeitos negativos para a saúde dos trabalhadores.

A normatização da jornada de trabalho dos bancários foi formulada em razão das características da atividade profissional. A partir de uma análise da legislação da categoria, observa-se que o objetivo do legislador foi zelar pela integridade mental e física dos bancários, tendo o cuidado de garantir o direito de uma jornada especial, considerando as peculiaridades do trabalho.

O legislador, nesse sentido, levou em consideração fatores, como: o manuseio de grandes quantias de valores, a complexidade e riscos das operações financeiras, os riscos de assalto, o esforço repetitivo do trabalho, a pressão para o atingimento de metas, entre outros, que trazem adoecimento aos trabalhadores dessa categoria, objetivando diferenciá-los dos trabalhadores de outras atividades laborais, estabelecendo uma jornada diferenciada, caracterizando, assim, uma proteção especial para essa categoria.

O adoecimento do trabalhador bancário relaciona-se, em grande parte dos estudos analisados, à instabilidade no emprego, ao excesso de tarefas, às exigências de performance, exigências de qualificação constantes, estímulo da competitividade, pressão e controle maior dos trabalhadores, redução dos espaços de representação, pouco reconhecimento, pressões por produtividade, chefias autoritárias, cobrança de metas exacerbada e outros fatores da organização contemporânea do trabalho.

Atualmente, os bancários continuam expostos a outras doenças ocupacionais, entendendo-se como tal aquelas doenças que são ligadas eminentemente à atividade laboral.

Dessa forma, pode-se inferir que a regra reguladora da jornada especial dos bancários, que retrata a proteção da categoria com base nas adversidades características da sistemática do trabalho, precisa ser mantida mesmo com automação dos processos e modernização das agências, que paulatinamente estão sendo substituídas por ambientes virtuais, pois os bancários, além das atividades antigas, estão desempenhando atividades novas que são determinadas a partir das necessidades que vão surgindo com o avanço das tecnologias digitais, através dos novos canais de autoatendimento.

Conclui-se que é essencial a proposição de estratégias que visem minimizar os problemas relacionados à saúde mental no setor bancário e, conseqüentemente, o seu impacto sobre a saúde do trabalhador. É de grande importância que essas estratégias tenham como fundamento a reestruturação dos processos, de maneira a promover a autonomia dos trabalhadores, o equilíbrio no volume de tarefas e o fortalecimento do apoio no ambiente de trabalho.

Com este estudo, espera-se contribuir para o desenvolvimento de futuras pesquisas a respeito dessa temática e facilitar a construção de subsídios novos para o aprofundamento das investigações sobre o trabalho bancário.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, A. C. F. Da jornada de trabalho justa como instrumento de efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana. **Dissertação** (Programa de Pós Graduação strictu sensu em

Direito) Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília- UNIVEM, 2017.

AMIGO, I *et al.* Working in direct contact with the public as a predictor of burnout in the banking sector. **Psicothema**, v. 26, n. 2, p. 222-226, 2014.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16 ed. São Paulo: Cortez, 2018.

ASSALIN, F. P. G. A Jornada de Trabalho dos Bancários: Análise Crítica à Luz da Evolução Histórica e Jurisprudencial do Tema no Âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. **Dissertação** (Mestrado), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC, São Paulo, 2019.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943.

BRASIL. **Lei nº 1.540, de 3 de janeiro de 1952.** Dá nova redação ao art. 224, da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Senado Federal, 1952.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRUNO, W. P. **Bancários não são máquinas.** In: SZNELWAR, L. I. Saúde dos bancários. São Paulo: Publisher Brasil: editora Gráfica atitude ltda, 2011.

CANÊDO, P. F. T. Trabalho intenso: afronta à dignidade humana do trabalhador e dano moral indenizável. **Dissertação** (Programa de Pós-Graduação em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento) Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2013.

CARVALHO, C. A.; RODRIGUEZ, S. Y. S. Sofrimento psíquico em bancários brasileiros: Uma revisão sistemática da literatura. **Ayvu: Rev. Psicol.**, v. 01, n. 01, p. 88-109, 2014.

COELHO, J. A. P. M *et al.* Estresse como preditor da Síndrome de Burnout em bancários. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 1, p. 306-315, 2018.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social.** 7. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2011.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2018.

DELGADO, G. N. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI - Volume I -** Principiologia, Dimensões e Interfaces no Estado Democrático de Direito. São Paulo: LTr, 2020.

ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; GOMES, T. C. Suporte social e organizacional no trabalho: um diagnóstico no setor bancário público e privado. **FACECLA, Campo Largo – PR, RECADM**, v. 12, n. 1, p. 23-38, 2013.

FARIA, G. S. S. Jornada de horas reduzidas e equilíbrio trabalho e família no setor bancário. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção), Universidade Federal de São Carlos, 2005.

FEBRABAN. **Edição Especial comemorativa dos 20 anos do CIAB**. Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN, 2019. Disponível em: <https://issuu.com/bibliotecapdf/docs/tecnologia-bancaria-no-brasil-uma-h>. Acesso em dezembro de 2022.

FERREIRA, A. O. B. **Instituições bancárias, trabalho sob pressão e o assédio no ambiente corporativo**. Artigos Jus.com, 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/94274/instituicoes-bancarias-trabalho-sob-pressao-e-o-assedio-no-ambiente-corporativo>. Acesso em dezembro de 2022.

FREITAS, H. N.; SILVA, S. M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de caso sobre o processo de adoecimento que acomete os bancários. **RECSA, Garibaldi, RS**, v.8, n.2, 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

JAQUES, A. G. J.; ZILIO, D. M. As contingências do trabalho bancário: um estudo sobre os mecanismos de mediação e defesa do sofrimento. **Revista Interação em Psicologia**, v. 2, n. 1, 2017.

LIMA, A. W. Análise do nível de estresse dos profissionais bancários de uma agência bancária pública de Fortaleza. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Bacharel em Administração), Universidade Federal do Cear, 2017.

LIMA, A. W *et al.* Estressores e Sintomas do Estresse Ocupacional em profissionais bancários: Um estudo em uma agência bancária pública. **ReCaPe**, v. 9, n. 2, 2019.

MACHADO, P. G. B.; PORTO-MARTINS, P. C. Condições organizacionais enquanto terceiras variáveis entre burnout e engagement. **Diaphora**, v. 13, n. 1, p. 35-44, 2015.

MARQUES, G. DA S.; GIONGO, C. R. Trabalhadores bancários em sofrimento: Uma análise da literatura nacional. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 3, p. 220-247, 2016.

MARTINS, M. M. S. A jornada de trabalho especial dos bancários a luz do artigo 224, §2º, da CLT. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Bacharel em Direito), Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2019.

MORAIS, J. K. C; MOURA, D. H. Do Taylorismo/Fordismo à acumulação flexível: implicações dos regimes de acumulação para o mundo do trabalho. **Revista Labor**, v. 1, n. 17, p. 62-72, 2017.

MORONTE, E. A.; ALBUQUERQUE, G. S. C. Organização do trabalho e adoecimento dos bancários: uma revisão de literatura. **Saúde Debate**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 128, p. 216-233, 2021.

OLIVEIRA, R. A.; SOUZA, S. T. M. Lesões por esforços repetitivos: Distúrbios osteomusculares relacionados à atividade bancária. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, v. 10, n. 1, p. 124-132, 2015.

OLIVEIRA, S. L. **Sociologia das Organizações**: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo. 2 ed. São Paulo: Thomson Learning, 2014.

OLTRAMARI, P. A.; GRISCI, I. C. L.; WEBER, L. Carreira e relações familiares: dilemas de executivos bancários. **Revista Subjetividades**, v. 11, n. 1, p. 101-133, 2011.

PERRONE, C. M. P.; SANTOS, A. S.; DIAS, A. C. G. As cobranças são pesadas, a gente sofre muita pressão”: as Metas na vida de bancários. **Trabalho (En) Cena**, v. 3, n. 2, p. 44-64, 2018.

PETARLI, G. B *et al.* Estresse ocupacional e fatores associados em trabalhadores bancários, Vitória - ES, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 12, p. 3925-3934, 2015.

PINHEIRO, D. R. C.; BARROS, T. A. V.; JUNIO, S. B. Vivências de prazer e sofrimento no setor bancário brasileiro. **RAUnP**, v. 5, n. 1, p. 81-92, 2013.

PRESOTTO, G. V *et al.* Dimensions of the work of the nurse in the hospital setting. **Rev Rene**. v. 15, n. 5, p. 760-770, 2014.

REATTO, D *et al.* Prevalência da Síndrome de Burnout no setor bancário no município de Araçatuba (SP). **Archives of Health Investigation**, v. 3, n. 2, p. 1-8, 2014.

ROSSI, A. M. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P.; STEVEN, S. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas; 2015.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e os Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SILVA, F. C.; BRAGA, P. S.; ALVES, L. O. A Síndrome de Burnout e a Qualidade de Vida no Setor Bancário. In: **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, v. 9, Resende. Anais... Resende, RJ: AEDB, 2012.

SILVA, M. **Banco público x Banco privado**: qual é melhor? Conta em Banco, 2015. Disponível em: <<http://contaembanco.com.br/bancos/banco-publico-x-banco-privado-qual-e-melhor/>>. Acesso em: 23 mai. 2022.

SILVA-JUNIOR, J. S.; FISCHER, F. M. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. **Rev Bras Epidemiol.**, v. 18, n. 4, p. 735-744, 2015.

SOARES, R. M. F. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2010.

SZNELWAR, L. I. **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil: editora Gráfica atitude Ltda, 2011.

TST. **Cargo de confiança e suas singularidades:** jornada, transferência e remuneração. Justiça do Trabalho: Superior tribunal de Justiça – TST, 2019. Disponível em: [TST. \*\*Súmula nº 102 do TST.\*\* Bancário. Cargo de Confiança \(mantida\). Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: \[VEIGA, A. C. Jornada especial dos bancários. \\*\\*Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre\\*\\*, v. 75, n. 2, p. 17-24, 2009.\]\(https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\_com\_indice/Sumulas\_Ind\_101\_150.html#SUM-102. Acesso em dezembro de 2022.</a></p>
</div>
<div data-bbox=\)](https://www.tst.jus.br/cargo-de-confianca#:~:text=O%20ocupante%20de%20cargo%20de,que%20a%20empresa%20lhe%20c onfere. Acesso em dezembro de 2022.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

VILELA, R. **Stress, depressão e exaustão:** A rotina dos bancários. Reconta, 2019.

WOLOWSKI, M. R. O. **Assédio moral por excesso de trabalho.** São Paulo: LTr, 2018.

XAVIER, E. P. **Um minuto de silêncio:** Réquiem aos bancários mortos no trabalho. Porto Alegre: Sindicato dos Bancários de Porto Alegre, 2011.

**Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:**

NASCIMENTO, C. F; OLIVEIRA, I. E. S. Trabalhador Bancário: Reflexões Acerca da Jornada de Trabalho e Saúde Mental. **Rev. FSA**, Teresina, v. 20, n. 6, art. 10, p. 210-235, jun. 2023.

Contribuição dos Autores	C. F. Nascimento	I. E. S. Oliveira
1) concepção e planejamento.	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X