

MANUAL DE DEFESA PESSOAL DA CATEGORIA BANCÁRIA



EXPEDIENTE

Departamento de Saúde e Condições
de Trabalho SindBancários

**Jamile de Moraes Chamun, Rodrigo Ambros
Rodrigues e Rosecler de Carvalho**

Secretaria de Saúde FETRAFI-RS
Raquel Gil

Autores:

André Guerra

Assessor técnico SindBancários e FETRAFI-RS

Maria Luiza Mendo

Assistente Social SindBancários

QUEM ESTÁ DOENTE É O BANCO

Medicações se tornaram instrumentos de trabalho. É você quem sofre as mudanças causadas por todos os **efeitos colaterais das medicações**. Por medo de retaliação ou desconhecimento, você pode estar se medicando para remediar o sofrimento. Você se medica para seguir, mas quem está doente é o banco.

Distração, diminuição da libido, perda de apetite, disfunção erétil, atraso no orgasmo, ganho de peso, boca seca, rouquidão, sudorese, insônia ou sonolência excessiva, alterações de memória, dores de cabeça, etc., mas no banco tudo continua exatamente igual.



Você deve se cuidar. Mas não pode esquecer que **quem está doente é o banco**. Para essa doença, o tratamento é político - e você faz parte da cura. Por isso desenvolvemos este **manual de defesa pessoal**. Política é luta.

Este manual tem como objetivo oferecer subsídios para que você possa identificar, avaliar, intervir e monitorar os fatores psicossociais do seu contexto de trabalho. Para que você dê o primeiro passo na defesa da sua saúde, você precisa conhecer todos os aspectos dos riscos invisíveis que o banco impõe a você todos os dias.

VOCÊ SABE O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS?

A Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho reconhecem que fatores psicossociais do contexto de trabalho podem afetar a dignidade dos trabalhadores e estão associados a transtornos mentais, doenças cardiovasculares e afastamentos do trabalho.

Em 2026, a atualização da **Norma Regulamentadora nº 1** do Ministério do Trabalho passou a obrigar todas as empresas a identificar, avaliar e controlar também os **riscos psicossociais do trabalho**. Na prática, o seu sofrimento deixou de ser um problema seu. Agora é uma responsabilidade legal do banco. Metas abusivas, pressão excessiva ou assédio não podem mais ser ignorados ou normalizados como parte normal do trabalho.

As **Normas Regulamentadoras** (NRs) são diretrizes de cumprimento obrigatório para as empresas com trabalhadores regidos pela CLT. Elas são criadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e têm o objetivo de ditar procedimentos técnicos, médicos e administrativos para prevenir acidentes e doenças ocupacionais. A NR-1 é a norma geral que regulamenta as demais NRs e estabelece a estrutura de gestão de riscos.

São as condições e práticas organizacionais inadequadas, injustas, abusivas ou que de qualquer modo coloquem em risco a dignidade, bem-estar, saúde física, psíquica ou qualidade de vida dos trabalhadores.



Dependendo da intensidade, frequência e modo de manifestação, os riscos psicossociais aumentam a probabilidade de sofrimento psicológico e o desenvolvimento ou agravamento de transtornos mentais como ansiedade ou depressão, além de problemas físicos, especialmente cardiovasculares, gastrointestinais, osteomusculares ou relacionados ao sono e metabolismo.

Riscos psicossociais no trabalho bancário

- Trabalho fragmentado ou sem sentido
- **Subutilização de habilidades**
- Alto nível de incerteza ou insegurança
- **Exposição contínua ao público**
- Altos níveis de pressão
- **Metas inatingíveis ou antiéticas**
- Estímulo ao individualismo
- **Trabalho continuamente sujeito a prazos**
- Horários inflexíveis ou imprevisíveis
- **Baixa participação na tomada de decisões**
- Falta de controle sobre a carga ou ritmo de trabalho
- **Comunicação inadequada**
- Baixos níveis de apoio para resolução de problemas e desenvolvimento pessoal
- **Falta de definição ou acordo sobre objetivos organizacionais**
- Isolamento físico ou social
- **Precariedade das relações com superiores e colegas**
- Estímulo à competitividade e concorrência
- **Conflitos interpessoais**
- Ambiguidade de papéis
- **Equipamentos de trabalho defasados ou incompatíveis com as metas demandadas**
- Condições ambientais ruins
- **Negligência ou omissão organizacional**
- Condições precárias de remuneração, status profissional ou faltas de perspectivas de ascensão profissional

Onde você pode enxergar os riscos invisíveis

- Metas comerciais individuais ou coletivas difíceis de serem atingidas
- Reuniões de “justificação” de “mau desempenho”
- Programas de “acompanhamento” de desempenho
- Metas que mudam dentro do mesmo expediente
- Exposição de rankings de produtividade
- Estímulo para que se poste a produtividade em grupos de WhatsApp para “inspirar” os colegas
- Falta de sistema ou lentificação durante o expediente
- Layout do local de trabalho inadequado para a natureza das tarefas (ruído excessivo, espaço, temperatura, iluminação ou mobiliário inadequados)
- Mudanças de layout frequentes e não planejadas
- Interrupções constantes
- Análise algorítmica de desempenho e em tempo real
- Vigilância algorítmica (geolocalização, medição de pausas, ativações de mouse ou teclado)
- Dificuldades ou impossibilidade de conciliar o trabalho com tempo de lazer e interesses pessoais

A RELAÇÃO ENTRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E ASSÉDIO

O assédio no trabalho é um conjunto de comportamentos repetidos — verbais, gestuais, escritos ou práticos — dirigidos a uma pessoa ou grupo com potencial para humilhar, desqualificar, isolar ou ameaçar a dignidade e as condições de trabalho.

Quando o empregador se torna algoz, perseguindo, constringendo e ameaçando a integridade psíquica e dignidade dos trabalhadores, não estamos mais falando de gestão, e sim de abuso do poder diretivo - e isso tem nome: assédio.

O assédio é uma expressão concreta e identificável da **soma de riscos psicossociais** presentes na organização.

Os riscos psicossociais podem ser cumulativos e contribuir para o agravamento ou surgimento de outros riscos.

Altos níveis de pressão

+

Estímulo ao individualismo, competitividade ou concorrência

+

Negligência ou omissão organizacional

=

Contexto favorável à proliferação de assédios

Sintomas comuns em bancários

Os riscos psicossociais não atuam isoladamente. Vários deles podem agir de forma cumulativa e combinada aumentando a probabilidade de sofrimento e adoecimento. O corpo fala. Escute:

- Tristeza
- Irritação
- Desesperança
- Cansaço, fadiga duradoura, esgotamento
- Dores de cabeça ou musculares frequentes
- Sentimentos de culpa, fracasso ou impotência
- Falta de prazer, motivação ou disposição para atividades prazerosas
- Alterações de memória, concentração, apetite ou sono
- Perturbações na vida pessoal, familiar ou social



O QUE FAZER

Se você ou colegas estiverem precisando de auxílio para proteger ou recuperar a Saúde, conte com o seu Sindicato.

Não é possível que um trabalhador sozinho consiga transformar o seu contexto de trabalho. Mas coletivamente nenhuma transformação é impossível.

O primeiro passo para a mudança é a transformação da resignação em ação. Essa etapa é individual e a responsabilidade deve ser assumida por cada trabalhador que identifique situações de violência e injustiça contra si ou seus colegas.



COMO SE DEFENDER



1º PRIMEIRO PASSO Formar o grupo para ação - passando do **o quê** ao **como**

Os riscos psicossociais e assédios costumam impactar mais de um trabalhador. Se você for um dos atingidos, é fundamental que assuma a iniciativa de identificar e **reunir outros impactados**.

Não é necessário formar um grupo grande. Mesmo sozinho, mas com o apoio do seu Sindicato, você já tem condições de agir. Se conseguir reunir mais dois colegas, vocês já vão ter um grupo ideal para a ação.

Não é difícil perceber quem está sofrendo ou inconformado, mas nem todo mundo está disposto a romper com a resignação e transformar a queixa em ação.

Comece lançando perguntas em conversas rápidas e informais que auxiliem você e a seus colegas a identificarem uma percepção comum sobre o quê está acontecendo e por quê.

Após mapear os colegas que deram respostas afinadas ao que você percebe e que tenham explicações semelhantes do porquê a situação estar acontecendo, pergunte se eles topam se **reunir com você** para pensar no como enfrentar a situação de forma inteligente e efetiva.

Se a reunião não puder ser presencial ou não for seguro conversar no local de trabalho, comece formando um grupo de WhatsApp. O importante é vocês se reconhecerem como pessoas que decidiram romper a inércia e que não estão mais sozinhas.

2º **SEGUNDO PASSO**

Materializar o sofrimento - tolerância zero a qualquer forma de violência

Os riscos psicossociais e os assédios produzem efeitos destrutivos, desencadeando sofrimento psíquico e até doenças psiquiátricas como depressão, ansiedade, transtorno de pânico, estresse pós-traumático, além de síndromes como a de burnout.

Ninguém sofre em vão. E diferentemente do que querem nos fazer acreditar, existe muito menos trabalhadores fazendo “mimimi” e muito mais patrões abusando covardemente de seu poder.

O sofrimento no trabalho é o efeito de violências que não devem mais ser toleradas. Mas para isso as vítimas devem se levantar juntas e desmascarar o que está acontecendo.

FATOS E SITUAÇÕES RELEVANTES PARA REGISTRO

É fundamental que todos os impactados consigam traduzir em **relatos documentados** o sofrimento que experienciam. Caso registros em texto, imagem ou som não sejam possíveis, podem ser elaborados relatos detalhando os fatos e situações, com local, data, horário, pessoas envolvidas e testemunhas.

Todo “detalhe” importa

- Estímulo a relações competitivas no ambiente de trabalho
- Desqualificação pessoal ou do trabalho realizado
- Retenção de informações, conhecimentos, documentos, procedimentos ou materiais que possam afetar o desempenho no trabalho
- Humilhações, ridicularizações, sarcasmos
- Retirada de tarefas, responsabilidades ou substituição por outras desagradáveis ou abaixo da sua qualificação
- Espalhamento de boatos ou comentários desabonadores ou preconceituosos
- Exclusão, isolamento ou perseguições
- Gritos, hostilizações ou outras formas de agressividade gratuita
- Intimidações físicas

- Insinuações para que se peça demissão
- **Insistência sobre erros ou omissões**
- Indiferença em relação a opiniões e pontos de vista
- **Imposição de tarefas despropositadas, sem sentido ou impossíveis de serem realizadas conforme o solicitado**
- Vigilância excessiva
- **Imposição de sobrecarga de trabalho como forma de punição**
- Injustiças na distribuição de tarefas, ônus ou bônus
- **Cobrança excessiva de resultados**
- Supressão de autonomia ou liberdade de pensamento ou comunicação

CONTRA-ATAQUE

Com a atualização da NR-1, o banco tem obrigações concretas perante a lei:

- **Mapear os riscos psicossociais em cada unidade de trabalho, sempre ouvindo os trabalhadores**
- **Elaborar um plano eficaz para eliminar ou reduzir os riscos mapeados**
- **Monitorar a efetividade e os resultados das medidas adotadas**

Se o banco não fizer isso, está descumprindo a lei. Portanto, você tem o direito - e o dever político - de exigir esse cumprimento.

As entidades sindicais que te representam estão desenvolvendo vários dispositivos para te ajudar a reagir quando identificar quaisquer riscos psicossociais que não foram reconhecidos pelo banco ou não estão sendo gerenciados adequadamente.



CANAL DE DENÚNCIAS FETRAFI^{RS}

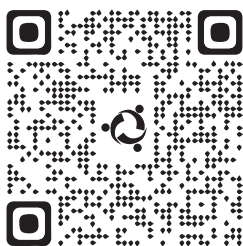


TOTALMENTE SIGILOSO

Em parceria com o seu Sindicato, a FETRAFI-RS mantém um Canal de Denúncia para os bancários monitorarem em tempo real os seus locais de trabalho.

Agora, você mesmo e seus colegas podem dar um basta às irregularidades e violações de direitos na sua unidade de trabalho. Quando os trabalhadores formalizam denúncias ao seu Sindicato, o banco é colocado nas cordas.

A FETRAFI-RS garante o sigilo de todas as informações. As denúncias podem ser anônimas ou identificadas. Você e seus colegas têm um papel fundamental na transformação da realidade. Basta acessarem o QR-Code e formalizarem suas denúncias.



O SEU SINDICATO É O SEU GUARDA-COSTAS

Conheça e se aproxime do seu Sindicato, ele está sempre de prontidão para auxiliar em todas as questões de Saúde.

Sempre que você precisar de socorro, conte com o seu Sindicato.

NOMINATA

DIREÇÃO DA FETRAFI/RS GESTÃO 2023/2027

Sandro Gilberto Moreira Cheiran
(Organização)

Edson Ramos da Rocha
(Finanças)

Juberlei Baes Bacelo
(Comunicação)

Paulo Roberto Stekel
(Formação)

Raquel Gil de Oliveira
(Saúde)

Luiz Carlos dos Santos Barbosa
(Assuntos Jurídicos)

Cristiana Silva Rocha Garbinatto
(Mulher Trabalhadora)




FETRAFI RS
CONTRAF | CUT
e sindicatos do interior