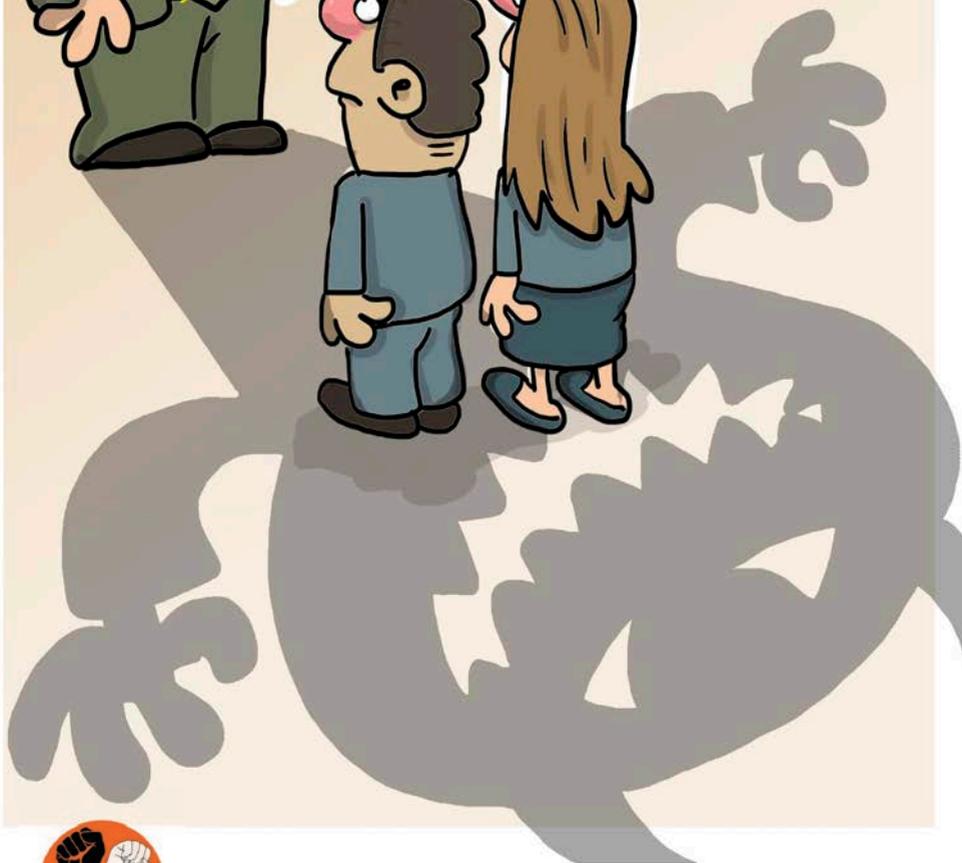


ASSÉDIO NO SETOR BANCÁRIO: O COMBATE DEVE SER DIÁRIO!



Sindicato dos Bancários de Bauru e Região

APRESENTAÇÃO

A revelação do assédio vivido por muitos, se não pela maioria dos bancários, durante as sessões de psicoterapia, nos alerta sobre o quanto essa prática contribui para a aparição de sintomas de transtornos mentais, muitas vezes crônicos, além de doenças físicas severas e incapacitantes.

Como seres humanos precisamos nos posicionar! Não podemos permitir que o ambiente de trabalho seja sinônimo de sofrimento e dor. Para tratar desse assunto tão delicado e necessário, essa cartilha apresenta conteúdos para que todos os bancários, gestores ou não, se conscientizem sobre as repercussões do assédio na vida deles. Só assim será possível interromper o ciclo de violência que essa prática promove.

Sigamos atentos!

Ana Letícia San Juan (CRP 06/99384) e Mariana Cristina Camilli (CRP 06/151802)
Psicólogas

INTRODUÇÃO

Apesar de compor cerca de 1% do emprego formal no Brasil, a categoria bancária representa 25% dos afastamentos acidentários (B91) por doenças mentais e comportamentais no país. Em grande parte das situações, os afastamentos decorrem de práticas abusivas no ambiente de trabalho.

Diariamente, os bancários são pressionados a alcançarem metas inatingíveis. Uma exigência que desconsidera as reais condições de trabalho no setor, onde a sobrecarga de atividades, com tarefas grandes e prazos curtos, impossíveis de serem cumpridos, também é uma constante. Na maioria das vezes, essas cobranças são reiteradas, prolongadas e vem acompanhadas de constrangimento, humilhações e desrespeito. Essa conduta tem nome e é crime: assédio moral.

Diante deste cenário, o **Sindicato dos Bancários de Bauru e Região** produziu esta cartilha com o objetivo de orientar toda a categoria sobre como reconhecer as diferentes formas de assédio, denunciá-las e combatê-las.

Para a entidade, é fundamental que os bancários, ao lado de seus representantes, promovam uma cultura de tolerância zero a essa prática nefasta, que tem adoecido milhares de trabalhadores.

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral tem se tornado cada vez mais presente nas relações de trabalho. Contudo, somente nos últimos anos, a legislação ficou mais rígida sobre o tema.

Ele se caracteriza pela exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva, prolongada e intencional. Tem como objetivo desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho e à sua organização.

Como pode ocorrer?



Assédio moral vertical descendente: é praticado por superiores hierárquicos que se utilizam da condição de autoridade para humilhar, constranger ou prejudicar outros bancários.

Assédio moral vertical ascendente: é praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe.



Assédio moral horizontal: Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia.

É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.

O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.



O assédio ocorre através de atos, palavras e gestos que atentam contra a dignidade física, psíquica e a autoestima das pessoas. Sem explicações, a vítima escolhida é isolada do grupo; passa a ser hostilizada, ridicularizada e desacreditada.

Associado ao estímulo à competição constante, o medo do desemprego e da vergonha de serem igualmente humilhados, torna os demais colegas coniventes com o assédio. É comum o rompimento dos laços com a vítima, como também a reprodução das ações do agressor. A conduta é conhecida como ‘pacto de tolerância e do silêncio’.

+ Atitudes que configuram assédio

- Retirar a autonomia do bancário ou contestar, a todo o momento, suas decisões;

- Sobrecarregar o bancário com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente era de sua competência, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;

- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais empregados;

- Passar tarefas humilhantes;

- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;

- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos;

- Não levar em conta seus problemas de saúde;

- Criticar a vida particular da vítima;

- Atribuir apelidos pejorativos;



- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);

- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;

- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros;

- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas.

As consequências dos abusos



A humilhação repetitiva e prolongada interfere diretamente na vida da vítima, comprometendo sua identidade, dignidade, suas relações afetivas e sociais. Os abusos desencadeiam ou agravam doenças físicas e mentais.

Na categoria bancária, em 2022, o número de afastamentos relacionados a problemas de saúde mental e comportamentais correspondeu a 57,1% do total. Em 2012, esse tipo de afastamento correspondia a apenas 30% dos casos.

Ansiedade, depressão, síndrome do pânico e Burnout, estão entre os principais transtornos mentais.

O que sente a vítima de assédio moral?

- Crises de choro
- Dores generalizadas
- Palpitações
- Falta de apetite
- Tremores
- Dor de cabeça
- Sentimento de inutilidade
- Sonolência Excessiva
- Sede de vingança
- Aumento da pressão arterial
- Insônia
- Tonturas
- Vícios
- Depressão



SE VOCÊ SENTIR ALGUNS DESSES SINTOMAS, PROCURE ATENDIMENTO MÉDICO E PSICOLÓGICO!

O Sindicato oferece atendimento psicológico gratuito aos associados.

**SAIBA MAIS:
(14) 99868-5897**



Nos bancos

Atualmente, no sistema bancário os funcionários são incentivados o tempo inteiro a serem proativos, criativos e qualificados. Mas também competitivos, agressivos e submissos. Vendem que, com todas essas habilidades, eles terão chances de ascensão ilimitada dentro dos bancos e remunerações variáveis exorbitantes. Mentira!

Não é nada saudável, pra não dizer ser impossível, manter essa “perfeição” por dias, meses ou anos. Porém, os banqueiros não querem saber disso, e no primeiro sinal de adoecimento, ou de que o ritmo de trabalho não é mais o mesmo de outrora, começa o processo de desmoralização da capacidade profissional do bancário, através de práticas de assédio.

Muitas vezes o próprio trabalhador não tem noção de estar sendo vítima de assédio diariamente.



Em 2023, os funcionários de um banco fizeram um bolo (veja charge acima que reproduz a situação) para celebrar o aniversário do gestor. Nele, foram colocadas todas as frases que o superior dizia constantemente, inclusive nas reuniões. **O que parecia apenas uma “brincadeira”, na verdade, era assédio moral.**

Como se proteger do assédio?

Se você estiver sendo vítima, ou presenciando alguém que está sofrendo assédio, é extremamente importante denunciar.

Reunir provas é essencial para que a denúncia contenha elementos mínimos descritivos de regularidades que permitam a apuração dos fatos. Denunciar é a forma eficaz de combater essa prática.

- **Evitar conversas, sem testemunhas, com o assediador;**
- **Desligar o celular corporativo ou não levá-lo para casa, após a jornada de trabalho;**
- **Exigir por escrito, sempre que uma ordem indevida lhe seja cobrada;**
- **Se documentar em um caderno, com detalhes da humilhação sofrida, dia, hora, quem presenciou e termos usados pelo assediador;**
- **Se documentar do assédio, procurando Ouvidoria ou órgãos internos de denúncia dos bancos;**
- **Buscar apoio em amigos, familiares e colegas. Solidariedade, empatia e afeto são fundamentais neste momento;**

- Procurar entidades sérias como o Sindicato dos Bancários de Bauru e Região e relatar o ocorrido.

**O nosso canal de denúncias
é: (14) 99868-4934
Sigilo garantido!**



Processos trabalhistas: Bancos lideram!

Você sabe quais são as instituições mais acionadas na Justiça do Trabalho?

Segundo o ranking divulgado pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho) em junho de 2024, **das 10 empresas que mais tiveram processos ajuizados, 50% delas são bancos!**

Crédito: Justiça do Trabalho/TST

| | | |
|-----|---|--|
| 1º |  | Correios 4.660 processos |
| 2º |  | Bradesco 4.647 processos |
| 3º |  | Petrobrás 4.435 processos |
| 4º |  | Santander 4.368 processos |
| 5º |  | Fundação Casa 3.062 processos |
| 6º |  | Banco do Brasil S.A 1.684 processos |
| 7º |  | CONTAX S.A 1.639 processos |
| 8º |  | Caixa Econômica 1.638 processos |
| 9º |  | Itaú Unibanco S.A 1.613 processos |
| 10º |  | Oi S.A 1.560 processos |

Embora a discussão sobre assédio moral seja relativamente nova na Justiça do Trabalho e ainda seja preciso construir uma regulamentação mais específica sobre o tema, o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, estabelece que todo trabalhador deve ter a garantia de um ambiente de trabalho saudável e longe de qualquer forma de assédio ou discriminação.

O que diz a lei?

Constituição Federal/1988

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

IV— Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

(...)

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

V — é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X — são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

(...)

A regulamentação mais específica sobre o tema se encontra no artigo 7º, - “Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, considerando todos os seus incisos.

Código Penal

Art. 216 do Código Penal - Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Art. 146 do Código Penal - dispõe sobre o crime de constrangimento ilegal.

Código Civil

Art. 186 do Código Civil - dispõe sobre a ação de causar dano, inclusive moral, mesmo que por omissão, negligência ou imprudência.

Art. 189 do Código Civil - Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito; e

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

ASSÉDIO SEXUAL

Infelizmente, o assédio sexual é algo recorrente, no sistema bancário e em nossa sociedade. De 2020 a 2023, a Justiça do Trabalho recebeu 22.758 ações sobre assédio sexual. O volume de casos novos cresceu 14,3%.

O assédio sexual é uma conduta verbal ou física, com conotação sexual, praticada contra a vontade de alguém. Assim como todo assédio, se caracteriza pelo constrangimento à vítima e a criação de um ambiente intimidador, hostil e degradante.

São práticas abusivas que podem ocorrer de forma sutil ou explícita. Pode ser falado, insinuado, escrito ou por meio de gestos. Em forma de coerção ou chantagem. Não se restringe a situações hierárquicas, podem ocorrer em qualquer direção (vertical ou horizontal). **Também não se caracteriza por repetição, ou seja, pode ocorrer em um único ato.**

Veja alguns exemplos de assédio sexual:

- Críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas ou sexuais;
- Conversas indesejáveis sobre sexo ou piadas de duplo sentido;
- Gestos ou propostas de cunho sexual;
- Contato físico de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato físico sem consentimento;
- Chantagem ou ameaça de perdas significativas ou de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;
- Convites impertinentes para saídas ou encontros com fins sexuais.

O assédio sexual ocorre com maior frequência do homem para com a mulher, porém pode ocorrer entre pessoas de quaisquer gêneros.

Caso Pedro Guimarães

Um dos piores exemplos de assédio, que ganhou repercussão nacional ocorreu durante o governo Bolsonaro, na Caixa.



As denúncias envolveram assédio moral e sexual. O presidente do banco arremessava celulares na parede, obrigava funcionários a realizarem flexões de braço sobre um palco, forçava os empregados a comerem pimenta, entre outras ações vexatórias.

Em resposta a esses atos inaceitáveis, ocorreram diversas manifestações sindicais e ações trabalhistas.

Em meio às investigações, Guimarães pediu demissão do cargo. Mas, essa decisão não afetou a continuidade dos processos. Inclusive, a própria CEF ingressou na Justiça, por diversas vezes, contra o ex-presidente.

Por conta de tudo isso, o banco passou a traçar estratégias de combate aos casos de assédios, o que ligou um alerta para todos os outros bancos, privados ou não.

O impacto causado na saúde mental das pessoas envolvidas neste tipo de situação é imensurável. O problema gerou a necessidade de diversos tipos de apoio e reparação, que envolvem questões físicas, emocionais, sociais e também jurídicas, de tal forma que fica evidente o quão importante se faz sua prevenção.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

A importunação sexual se difere do assédio sexual. A prática se caracteriza por um ato sexual ou libidinoso sem permissão da vítima, “com o objetivo de satisfazer sua lascívia ou a de terceiro”.

O delito foi incluído no Código Penal pela lei 13.718. A pena prevista é de 1 a 5 anos de prisão.

A legislação não restringe o ambiente em que ocorre a importunação sexual. Portanto, o ato cometido em ambiente virtual também é criminoso.

Caso Santander

O Ministério Público do Trabalho de São Paulo (MPT) instaurou processo para apurar os casos de importunação sexual contra bancárias do Santander. A denúncia ao órgão foi feita pela deputada Sâmia Bomfim (PSOL), que acolheu pedido de ajuda do **Sindicato dos Bancários de Bauru e Região**.

O Santander não disponibiliza telefone corporativo e exige que seus funcionários utilizem seus próprios aparelhos para vender produtos financeiros aos clientes. A prática tem submetido bancárias a crimes de importunação sexual e até de ameaça.

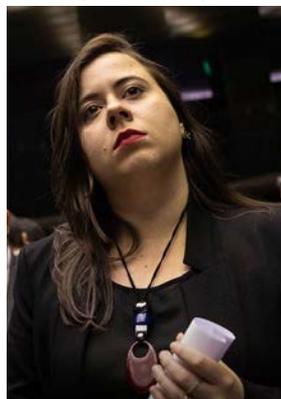
Em junho de 2024, o **Sindicato** recebeu denúncias anônimas relatando a situação. Em uma das denúncias, uma bancária conta que utilizou seu celular particular, sob determinação do banco, para oferecer um produto a um cliente, quando, sem qualquer consentimento, recebeu proposta de sexo e, em seguida, uma foto do homem nu.

“Não, obrigado. Mas se você quiser transar”, disse o cliente que enviou foto de visualização única – recurso do WhatsApp.

Em outro caso, uma bancária recebeu um vídeo de um homem em ato libidinoso.

Uma outra trabalhadora também procurou a entidade e relatou que, após entrar em contato com um cliente do banco, ele passou a enviar mensagens diárias, inclusive, aos finais de semana, com poesias e cantadas. A situação ficou ainda mais absurda e insustentável quando, inesperadamente, ela recebeu um áudio da esposa do cliente, a ameaçando de morte.

Crédito: Sâmia Bomfim/ Redes Sociais



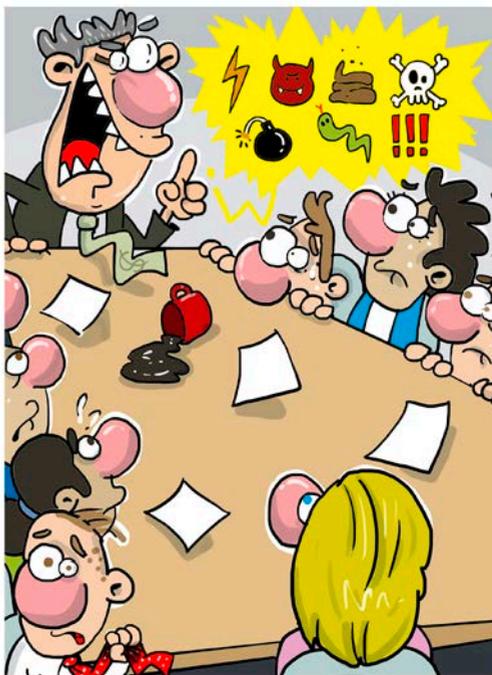
ASSÉDIO ORGANIZACIONAL

O assédio organizacional se caracteriza por práticas gerenciais, que possuem o objetivo de aumentar a produtividade e a lucratividade dos bancos. Mesmo causando danos à saúde física e mental de seus empregados.

O ASSÉDIO ORGANIZACIONAL É UMA CONDUTA ABUSIVA REVESTIDA DE GESTÃO EMPRESARIAL

Exemplos

- Reuniões diárias com cobranças de metas abusivas
- Limitação de idas ao banheiro e pausas para intervalo
- Controle individual da produção de cada funcionário
- Exposição pública de resultados, através de ranqueamento
- Gestão por estresse



Caso Itaú

Exemplo mais recente disso em Bauru e região, ocorreu no Itaú, onde a conduta abusiva da gerente regional resultou em demissões e no adoecimento de diversos trabalhadores. Inclusive, vários bancários foram demitidos imotivadamente e outros pediram para serem desligados. Em apenas 15 meses, 20% do quadro foi alterado.

Sempre que suas atitudes eram levadas pelo **Sindicato** para a diretoria do banco, eles a naturalizavam como “no máximo, erros pontuais”.

O caso foi denunciado pela entidade ao MPT (Ministério Público do Trabalho) e, no momento, o órgão está investigando a situação. Somente depois dessa denúncia, a regional foi transferida da base sindical de Bauru e região.

PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO

O preconceito é um conjunto de ideias negativas ou estereotipadas sobre um indivíduo ou um grupo. A discriminação é a manifestação do preconceito, ou seja, é quando o indivíduo ou o grupo sofrem ações injustas ou desiguais.

EXEMPLOS:

- **Preconceito contra mulheres:** machismo, misoginia ou sexismo;
- **Preconceito social:** classismo;
- **Preconceito racial:** racismo;
- **Preconceito contra pessoas trans:** transfobia;
- **Preconceito contra homossexuais:** homofobia;
- **Preconceito contra judeus:** antissemitismo;
- **Preconceito religioso:** intolerância religiosa;
- **Preconceito contra pessoas gordas:** gordofobia;
- **Preconceito contra deficientes físicos:** capacitismo;
- **Preconceito contra estrangeiros:** xenofobia;
- **Preconceito contra idosos:** etarismo

BANCOS ESTÃO CONTRATANDO FUNCIONÁRIOS CADA VEZ MAIS JOVENS...



FICHA DE SINDICALIZAÇÃO

| | | | |
|---------------------------|---------------|------------------------|----------|
| Nome | | Celular | |
| End. Residencial - Bairro | | Cidade / CEP | |
| Data de Nascimento | Nacionalidade | Estado Civil | Admissão |
| CPF | RG | E-mail | |
| Banco onde trabalha | | Fone | Cidade |
| Endereço | | | CEP |
| Código /Agência | Seção | Cargo /Função | |
| Matrícula Funcional | | Agência/Conta Corrente | |
| Data da Sindicalização** | | Número da Inscrição** | |

**Não preencher. Uso do Sindicato.

Autorizo descontar em FOLHA DE PAGAMENTO, o valor de minha mensalidade como ASSOCIADO(A) DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE BAURU E REGIÃO.

_____, ____ de _____ de _____ Assinatura

Ao Banco: _____ Agência _____

Autorizo descontar em FOLHA DE PAGAMENTO, o valor de minha mensalidade como ASSOCIADO(A) DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE BAURU E REGIÃO.

Matrícula Funcional: _____ Assinatura _____

_____ de _____ de _____

**O combate aos assédios,
além do cunho legal,
envolve também aspectos sociais,
morais e, sem dúvida,
precisa ser tratado
como uma questão de
saúde física e mental coletiva.**

**O caminho para o seu
combate é longo.
Porém, com o apoio do Sindicato
e da Justiça, além da
conscientização de todos,
será possível
transformar essa realidade!**

**Estejam atentos!
Seguimos na luta!**

SINDICALIZE-SE!

O bancário que se associa ao Sindicato, além de fortalecer a luta, tem direito a diversos benefícios.

Atendimento Jurídico

O **Sindicato** oferece apoio jurídico a todos os bancários.

Anualmente, a entidade recupera milhões de reais para os trabalhadores por meio de ações individuais e coletivas.



Atendimento Psicológico

Na luta contra o adoecimento da categoria, o **Sindicato** oferece atendimento psicológico gratuito aos bancários sindicalizados.

Área de Lazer

O **Sindicato** possui quadra poliesportiva e área de lazer com churrasqueira



Convênios

O **Sindicato** mantém convênio com empresas de diversos setores, que oferecem condições especiais aos associados. Confira: www.seebbauru.org.br/convenios

**TODAS AS FORMAS DE ASSÉDIO
SÃO VIOLAÇÕES DOS DIREITOS
HUMANOS, DEGRADAM O AMBIENTE
DE TRABALHO E DEVEM SER
ENFRENTADAS COM RIGOR!**



SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BAURU E REGIÃO

• Secretaria e Financeiro

(14) 3102-7270 e (14)99868-5897

• Departamento Jurídico

(14) 99868-4631 e (14)99867-8667

• Departamento de Imprensa / Denúncias

(14) 99868-4934 *Sigilo garantido!

