

## **A organização dos trabalhadores na resistência às práticas discriminatórias: um olhar acerca da subjetividade, saúde e trabalho**

Jaceia Aguilar Netz\*  
Mayte Raya Amazarray\*\*

**Resumo** – O presente artigo versa sobre a importância do coletivo na resistência dos trabalhadores à realidade do cotidiano de trabalho, a partir da análise de uma experiência de um grupo de bancários portadores de LER/DORT, que vivenciaram a privatização do banco em que trabalhavam. Descreve-se o processo de exclusão a que estes trabalhadores foram submetidos dentro da empresa e discutem-se as formas de enfrentamento utilizadas pelos mesmos enquanto processo de resistência e estratégia de saúde. Analisa-se, ainda, a trajetória destes trabalhadores em direção ao resgate da cidadania e à inclusão social, através do seu engajamento na constituição do Grupo de Ação Solidária dos portadores de LER/DORT em sua entidade sindical.

**Palavras-chave** – Grupos. Saúde e trabalho. LER/DORT. Discriminação. Contrapoderes.

**Resumen** – El presente artículo trata sobre la importancia del colectivo en la resistencia de los trabajadores frente al cotidiano de trabajo, a partir del análisis de una experiencia de un grupo de empleados de la banca portadores de LER (lesiones por esfuerzos repetitivos / trastornos osteomusculares relacionados al trabajo) que han vivido la privatización del banco en el que trabajaban. Se describe el proceso de exclusión a que estos trabajadores fueron sometidos en la empresa y se analizan las formas de enfrentamiento utilizadas por los mismos en cuanto proceso de resistencia y estrategia de salud. Se describe la trayectoria de estos trabajadores en dirección al rescate de la ciudadanía y a la inclusión social, a través de su participación en la constitución del Grupo de Acción Solidaria de los portadores de LER en su entidad sindical.

**Palabras clave** – Grupos. Salud y trabajo. LER. Discriminación. contrapoderes.

### **Introdução**

A importância dos espaços coletivos para o acompanhamento e o tratamento dos agravos à saúde relacionados ao trabalho tem ensejado diversas práticas de intervenção no campo da Saúde do Trabalhador, em diferentes setores, como órgãos governamentais na área de saúde, movimentos associativos e entidades sindicais. Nesta perspectiva, insere-se o Grupo de Ação Solidária dos portadores de LER/DORT<sup>1</sup> do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região, constituído no ano de 2002, com o objetivo de propiciar um lugar para compartilhar

---

\* Educadora física, especialista em saúde e trabalho (UFRGS), mestre em Serviço Social (PUCRS). Assessora de saúde do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região. e-mail: jaceia@bancariospoa.com.br.

\*\* Psicóloga, especialista em Gestão de Serviços Sociais (Universidade Complutense de Madri), mestre em Psicologia Social e Institucional (UFRGS). Assessora de saúde da Federação dos Bancários do Rio Grande do Sul. e-mail: maytepsi@hotmail.com.

experiências e propor ações de engajamento social.

A partir da reflexão sobre o processo de saúde-enfermidade-trabalho, o Grupo de Ação Solidária (GAS) não se restringe à busca de soluções de problemas individuais, pois se privilegia a proposição de ações coletivas com potencial de transformação social.<sup>2</sup> Ao questionar-se sobre o processo de adoecimento, analisam-se questões como as transformações do mundo do trabalho, as políticas de gestão de pessoal das empresas, a alienação dos trabalhadores, as práticas negativas das instituições que deveriam proteger, entre outras. Além disso, estimulam-se os laços solidários entre os participantes, assim como se valorizam os saberes e as alternativas construídas pelo grupo, por meio da busca de estratégias coletivas para implementá-las.

O saber e a participação ativa dos trabalhadores constituem pressupostos básicos em Saúde do Trabalhador (Nardi, 2002). Tal princípio se faz presente não apenas no cotidiano do grupo; mostrou-se de primordial relevância também no processo de construção do mesmo. A constituição do GAS, no sindicato, teve o papel ativo desempenhado pelos trabalhadores como um forte alicerce na estruturação e na permanência do serviço. Neste processo, um grupo particular de trabalhadores representou, e representa até hoje, um papel de destaque: são bancários e bancárias, portadores de LER/DORT, do antigo Banco Meridional, hoje privatizado. Estes trabalhadores engajaram-se na constituição do GAS e, atualmente, participam de forma ativa do grupo, sendo que alguns deles exercem, inclusive, funções de liderança.

No presente trabalho, apresentaremos um recorte da trajetória vivida por estes trabalhadores na sua empresa de origem, assim como o seu engajamento social no Grupo de Ação Solidária enquanto efeito de suas experiências e vivências ao longo do cotidiano laboral. Este cotidiano de trabalho esteve marcado por dois acontecimentos considerados centrais nesta análise devido a sua importância no que diz respeito à relação trabalhador-trabalho: o processo de privatização do banco e o surgimento de uma doença relacionada ao trabalho (LER/DORT).

## 1 O processo de privatização

---

<sup>1</sup> LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) consiste em um conjunto de afecções que acometem músculos, faces musculares, tegumentos, tendões, ligamentos, articulações, nervos e vasos sanguíneos e que tem origem ocupacional (Maeno, 2003).

O Banco Meridional surgiu a partir da luta dos trabalhadores, que pressionaram o então governo Sarney, após a escandalosa “falência” do Banco Sulbrasileiro. Após três meses de acampamento em frente às agências e também diante do Palácio do Planalto, o banco foi reaberto com participação efetiva do governo federal, marcando o nascimento do Banco Meridional, no ano de 1985.

Em dezembro de 1997, mesmo sendo um banco lucrativo, o Meridional foi a leilão, apesar de um longo período de lutas dos trabalhadores contra a privatização. O novo empregador, dono também de outras empresas do setor financeiro no Brasil, arrematou a instituição gaúcha por 265,66 milhões de reais e mostrou-se impávido ante os seus princípios de alcançar lucratividade e produtividade.

Quando o martelo soou na Bolsa de Valores do Rio de Janeiro, começou a ser escrito um roteiro de demissões, que provocariam instabilidades no ambiente de trabalho das agências, geradas pela dúvida de permanecer ou não no emprego, assim como pelas pressões por maior eficiência. Na estrutura empresarial de Porto Alegre e 13 municípios da região, a meta das demissões reduziu os 3.173 bancários de 1997 para um quadro de 958 empregados tão somente vinte e um meses após a privatização.

Nesse período de grande pressão e insegurança, o índice de afastamento do trabalho, em decorrência de LER/DORT, chegou a 30% do quadro funcional. Estes afastamentos foram reconhecidos pela perícia do INSS como motivados por doença do trabalho. Em algumas agências, os números de portadores de LER/DORT alcançaram índices alarmantes, em torno de 80% dos funcionários. Este quadro demonstrava quão difíceis eram as condições de trabalho naquela época, intimamente relacionadas à privatização do banco.

Em uma tentativa de explicar tais indicadores de adoecimento, de acordo com os novos donos do Banco Meridional – em depoimento durante uma audiência pública solicitada pelo Sindicato dos Bancários de Porto Alegre –, a alta incidência de LER/DORT estaria sendo motivada pela ação do sindicato, que estaria “incentivando” os bancários a se afastarem do trabalho. Segundo a argumentação utilizada pelo banco, os médicos assistentes, os peritos do INSS e os trabalhadores estariam agindo de forma antiética e fraudulenta, simulando situações de adoecimento.

As demissões reduziram a força de trabalho a menos de um terço do quadro funcional anterior. Aqueles que permaneceram tiveram de acumular tarefas para atender as novas

---

<sup>2</sup> A proposta teórico-metodológica do Grupo de Ação Solidária foi descrita por Hoefel e colaboradores (2004).

exigências impostas aos trabalhadores, gerando uma sobrecarga de trabalho, em um clima de extrema tensão no ambiente laboral – fatores que contribuem significativamente para o adoecimento e/ou para o agravamento dos quadros clínicos, como foi descrito em diversos estudos, que apontam a multicausalidade das LER/DORT (Lima e Lima, 1998; Merlo, 1999; Maeno, 2003, entre outros).

As condições de trabalho, no Banco Meridional, após a privatização, eram alarmantes. A nova gestão da empresa introduziu, de um lado, custos mais elevados nos seus serviços, seja para correntistas ou para tomadores de empréstimos, e, de outro lado, inaugurou uma política de recursos humanos cuja marca foi a precarização dos direitos sociais mínimos. Além disso, era explícita a exploração da força de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psicológico.

No início de 2000, o Meridional foi adquirido por um banco espanhol, que aprofundou ainda mais a precarização das condições de trabalho. Os funcionários mais antigos, especialmente aqueles acima dos 40 anos de idade, foram demitidos sob a justificativa de que não se adequavam ao perfil da empresa. Hoje, o número de bancários que laboram na instituição, conforme dados oficiais (Guia de Recolhimento do Imposto Sindical em abril de 2005), é de apenas 303, representando menos de 10% do contingente anterior à privatização. Além disso, muitos dos atuais empregados são funcionários novos, com contratos recentes e também há um grande número de estagiários. A política de gestão de pessoal do banco e as condições agressivas de trabalho continuam sendo responsáveis, nos dias atuais, pelo afastamento de dezenas de bancários – além de muitos que já foram aposentados por invalidez.

## 2 O destino dos portadores de LER/DORT

Logo após a privatização, ao retornarem do afastamento pelo INSS, os trabalhadores ficavam lotados em locais insalubres e isolados dos demais funcionários. Além disso, deles eram exigidos esforços incompatíveis com suas patologias. Em novembro de 1998, o banco foi autuado pela Delegacia Regional do Trabalho e do Emprego (DRTE) a partir de uma denúncia efetuada pelo Sindicato. O local da fiscalização deu-se no prédio onde funcionava a antiga caixa forte. Ali estavam trabalhando, dentro do antigo cofre, oito portadores de LER/DORT em condições extremamente inadequadas. O ambiente não possuía ventilação e havia poeira e fuligem geradas por obras no prédio. A fiscal da DRTE declarou-se “chocada”

com as condições de trabalho subumanas em que vinham sendo mantidos os trabalhadores.

Depois da pressão exercida pelo Sindicato e pela DRTE, o banco retirou os funcionários do antigo cofre. No entanto, o local de trabalho posterior constituía-se em um ambiente ainda pior. Em abril de 1999, a DRTE autuou novamente o banco devido às péssimas condições de higiene. Desta vez, os bancários estavam trabalhando no meio do lixo, convivendo com ratazanas vivas e mortas, sem água potável e banheiros. O depoimento de um dos portadores de LER/DORT que viveu este período traduz a realidade:

Parece montagem, mas é o que acontece: onde eu estava e mais um colega, apareceram mais cinco funcionários. Pior é que não tínhamos uma atividade específica. A coincidência é que possuíamos estabilidade por causa de doença ocupacional, adquirida na própria atividade dentro do Banco. Fomos jogados num lugar qualquer. Estávamos no prédio da Moura de Azevedo, convivendo com lixo e ratos, vivos ou mortos. O banheiro só foi limpo uma semana depois. Os fiscais da DRTE foram lá e constataram as nossas condições. Só não viram os ratos porque eles não ficam parados esperando, né! (Cláudio,<sup>3</sup> 13 anos de banco, abril de 1999).

Cenários como este fizeram parte do cotidiano de trabalho de dezenas de portadores de LER/DORT durante o período de dezembro de 1997 a meados de 2000. Após as pressões do sindicato e da DRTE, o banco passou a adotar uma nova estratégia, visando “livrar-se” destes trabalhadores. A partir do ano de 2000, já sob a administração do grupo estrangeiro, foi promovido um plano de “demissões incentivadas”. Neste plano, cada bancário portador de LER/DORT foi chamado, individualmente, a uma reunião na qual lhe era oferecida uma indenização referente a 48 meses de salário e benefícios, sob a justificativa de que eles não teriam mais lugar na empresa uma vez acabado o período de estabilidade. Para consolidar o acordo, o trabalhador era orientado a assinar cartas de próprio punho, contendo um texto ditado pelos consultores do banco, para propor um acordo de quitação de contrato de trabalho, através da venda do tempo de estabilidade.

Quem assinava tal documento ficava obrigado a “mentir” para o seu médico que estava curado, a fim de obter alta no INSS e, conseqüentemente, a condição de apto ao trabalho. Devido à grande pressão exercida pelo banco, mais de cem bancários solicitaram liberação do INSS por acreditarem que a opção oferecida pela empresa era a melhor alternativa naquele momento. Esta política de Recursos Humanos teve o respaldo do setor encarregado da saúde ocupacional, que não reconhecia os agravos à saúde relacionados à

---

<sup>3</sup> Todos os nomes próprios utilizados neste trabalho são fictícios.

atividade laboral nos exames previstos nas normas regulamentadoras de segurança e medicina do trabalho.

Na época, o sindicato denunciou as práticas antiéticas e ilegais implementadas pelo banco e orientou a categoria a não aceitar tal proposta. A maioria dos trabalhadores que se submeteu ao acordo proposto pelo banco encontra-se, hoje, excluída do mercado de trabalho e à margem de garantias sociais. De acordo com o depoimento da bancária Daniela, em recente reunião do GAS, “[...] tem gente que saiu de lá doente e se arrependeu, hoje estão doentes e não conseguem trabalho”.

Entretanto, alguns trabalhadores optaram por uma caminhada diferente. Esta trajetória não foi constituída por um caminho tranquilo e seguro. Pelo contrário, esteve marcada por inseguranças, incertezas, sofrimento e dificuldades de várias ordens (trabalhistas, previdenciárias, entre outras). Mesmo diante da forte pressão, muitos bancários não aderiram ao plano de demissões incentivadas, tendo resistido às ações discriminatórias empreendidas pelo banco.

Hoje, esses trabalhadores que resistiram às ofensivas da empresa participam ativamente do Grupo de Ação Solidária do sindicato, trazendo a sua experiência como forma de acionar movimentos de resistência em trabalhadores que estão vivenciando realidades semelhantes em outras instituições bancárias. Embora a decisão de não aceitar a proposta de venda de direitos estivesse apoiada em questões individuais, a permanência destes trabalhadores no banco foi sustentada por uma ação coletiva.

Como estratégia de gestão, aos que não aderiram ao acordo proposto, o banco continuou adotando uma política discriminatória, isolando esses trabalhadores do convívio com aqueles considerados não-doentes. Assim, no momento em que o trabalhador era considerado apto pela perícia médica do INSS a retornar ao trabalho, o serviço médico do banco designava um único local para os portadores de LER/DORT.

Além disso, não lhes era designado nenhum tipo de tarefa. Eventualmente, lhes eram delegadas algumas pequenas atividades sem importância e sem finalidade, e muito aquém de suas capacidades intelectuais. A bancária Joana relatou, em uma das reuniões do GAS, que havia passado toda uma jornada de trabalho recortando figuras de coelhos a serem usadas na decoração de Páscoa – tarefa não relacionada ao trabalho bancário e que exigiu esforços incompatíveis com suas limitações físicas. O objetivo do banco com essa prática, segundo o bancário João, era o de servir de “medida educativa” para os não-doentes.

Uma das primeiras ações coletivas do Grupo de Ação Solidária foi a elaboração de um dossiê, o qual foi entregue ao Ministério Público do Trabalho (MPT), relatando a

problemática que o grupo dos portadores de LER/DORT, funcionários do banco em questão, estava vivenciando. Como resultado deste dossiê, o MPT impetrou uma ação civil pública, sendo o objeto principal da mesma a discriminação de trabalhadores com doenças ocupacionais.

### **3 O coletivo como resistência**

As práticas discriminatórias vividas por esse grupo de bancários têm sido objeto de análise em muitos encontros do Grupo de Ação Solidária, e o modo de enfrentamento desses trabalhadores tem sido um exemplo a ser perseguido por bancários de outras instituições. Em recente reunião do GAS, na qual discutíamos a discriminação dos portadores de LER/DORT, as formas de pressão praticadas pelas chefias e pela própria organização do trabalho, a bancária Carolina, hoje aposentada por invalidez, relata que, apesar das condições adversas (isolamento, discriminação), a postura do banco de colocar os portadores de LER/DORT em um só local despertou nesses trabalhadores sentimentos de solidariedade. Como ela diz: “[...] um dava força para o outro. Se tivéssemos sido pulverizados por diferentes locais, não teríamos resistido. Resistimos porque ficamos sofrendo juntos”. Outro colega, também participante do grupo, acrescenta: “Só estamos ainda no banco, porque na ânsia de nos penalizar, o banco cometeu um erro, o de nos manter juntos”.

A partir dessa experiência, na qual se encontravam todos os portadores de LER/DORT agrupados em um mesmo setor, este grupo de trabalhadores iniciou um processo de questionamento a respeito da sua situação na empresa. Assim sendo, passaram a procurar o departamento de saúde do sindicato para tratar assuntos relacionados ao adoecimento do trabalho e àquela experiência de exclusão vivida no banco. Este movimento de ida ao sindicato, por parte deste grupo de bancários, foi o embrião do que hoje vem a ser o Grupo de Ação Solidária, que, algum tempo depois, estruturou-se como um serviço permanente e disponibilizado para toda a categoria.

A trajetória desses trabalhadores portadores de LER/DORT do antigo Banco Meridional não pode ser pensada sem considerar as mudanças introduzidas no mundo do trabalho, em geral, e no trabalho bancário em particular – uma das atividades que mais tem se transformado nos últimos anos. Desde os anos 80, o sistema bancário brasileiro tem passado por profundas transformações, relacionadas à globalização da economia, à reestruturação produtiva e às novas formas de gestão. Tal problemática tem sido objeto de diferentes estudos

(Larangeira, 1997; Lima, 2000; Merlo e Barbarini, 2002, entre outros) que apontam impactos nas condições de trabalho e na saúde dos trabalhadores, seja pelo processo de transição de um modelo a outro – marcado por transformações organizativas, introdução de novas tecnologias e, no caso de bancos estatais, por privatizações, planos de demissão voluntária etc –, e/ou pelas novas exigências impostas aos trabalhadores, como qualificação e comprometimento, calcadas no modelo de gestão da excelência, gerando novas pressões e cargas de trabalho.

As transições são processos de grande sofrimento para todos que nelas se envolvem, seja pelo processo de mudança, seja pela ameaça do desconhecido, ou pelas mensagens ambíguas e contraditórias transmitidas nos discursos empresariais, entre outras questões. No caso em especial aqui analisado, as práticas discriminatórias adotadas pela empresa e os mecanismos de segregação que incidiram naqueles que permaneceram no banco após a privatização aprofundaram ainda mais os sentimentos de insegurança e angústia entre os portadores de LER/DORT.

Ambas as administrações posteriores à privatização do banco têm-se inserido no paradigma de transnacionalização do mercado, no qual a obtenção de níveis mais elevados de competitividade determina a elaboração de certas estratégias empresariais que incidem tanto na gestão das coisas como na gestão das pessoas. A análise destas estratégias revela que, mais do que modos de administrar recursos humanos, elas têm a ver também com modos de sujeição no trabalho. O modelo capitalista de produção tem-se estruturado tomando a competição e o controle como organizadores dos modos de pensar, de sentir, de relacionar-se, assim como dos equipamentos coletivos envolvidos no processo produtivo. Estes elementos não se inscrevem apenas na economia; são próprios da constituição do mundo em todas as suas dimensões, da planetária à da subjetividade (Guattari, 1994).

A nova política de gestão implementada pelo banco, baseada na qualidade, flexibilidade e polivalência, caracteriza-se por uma administração de recursos humanos que valoriza um padrão único de comportamento. Os portadores de LER/DORT, antigos funcionários do banco, não se adequavam ao novo perfil profissional traçado pela empresa. Diante de trabalhadores “velhos” e “doentes” e, portanto, desviantes da “norma”, o banco passou a adotar medidas mais ou menos explícitas de discriminação desses trabalhadores, configurando processos de exclusão social no interior da empresa.

O plano de demissão incentivada carregava implícita a mensagem “não queremos ou não precisamos mais de vocês na empresa”. Este momento foi de muita tensão, tanto para aqueles que aderiram ao plano como para aqueles que permaneceram no banco. A trajetória laboral desses bancários foi desconsiderada: trabalhadores que não apenas venderam sua força



de trabalho, mas que se dedicaram ao banco durante anos, dando o máximo do seu potencial, verdadeiramente “vestindo a camiseta”, eram agora considerados trabalhadores “descartáveis”. Não houve o reconhecimento das suas múltiplas competências; tampouco houve o respeito das diferenças. O conjunto destes elementos configurou uma situação de violência psicológica.

Ainda, para aqueles que permaneceram na empresa, os mecanismos de segregação que os isolaram dos demais trabalhadores foram vividos como humilhação e punição – o que contribuiu como uma fonte adicional de sofrimento. Visualizam-se, aqui, tecnologias de poder baseadas no dispositivo da disciplina, a partir do controle dos vetores tempo e espaço, como descrito por Foucault (1977), sobrepostas a técnicas de regulação – mais sutis – que incidem não apenas nos corpos, mas no viver dos homens (segundo conceito de biopoder em Foucault, 2001).

Entretanto, foram justamente os desdobramentos decorrentes das práticas de exclusão que possibilitaram o surgimento de sentidos outros para aquele coletivo de trabalhadores. Um efeito não previsto pela estratégia empresarial foi o processo de transformação de um simples agrupamento de bancários na constituição de um grupo propriamente dito. A identificação estabelecida entre eles, seja devido à existência de uma doença ocupacional comum a todos, seja pela convivência, em uma situação difícil no trabalho, possibilitou a superação da dicotomia indivíduo x grupo e a emergência de uma identidade grupal.

Claro está que o grupo, por si só, não é garantia de engajamento. Segundo Lane (1986), as relações que se estabelecem podem estar a serviço da reprodução de relações de dominação e de alienação, ou podem vir a ser um momento em que o grupo se pense, elabore suas potencialidades e fragilidades, trabalhe suas relações e consiga estabelecer uma experiência que faz os seus participantes se sentirem sujeitos. No caso em questão, a consciência do papel social que exerciam na empresa e do que representava aquela situação de segregação permitiu aos indivíduos do grupo superarem suas individualidades e resgatarem as condições históricas comuns a eles, levando-os a um processo de identificação e de atividades conjuntas que caracterizam o grupo como unidade.

São precisamente as análises e reflexões críticas no seio no próprio grupo que possibilitam que o mesmo dê saltos qualitativos no seu processo. As experiências e vivências compartilhadas em/pelo grupo deflagraram processos de auto-análise e autogestão naquele coletivo de trabalhadores. Ou seja, o grupo tratou de elucidar, por seus próprios meios, suas necessidades e seus recursos, produzindo saberes acerca de si enquanto coletivo e utilizando-

os para engendrar uma articulação grupal, com vistas à resolução seus problemas. E esse movimento de analisar as demandas do grupo levou a uma transformação do mesmo.

[...] Estes processos autogestivos e auto-analíticos são, para a organização do sistema, um câncer, uma peste. Não há nada que seja mais temido e mais odiado pelo sistema social, porque os movimentos instituintes têm esse intuito: que os coletivos presidam a definição de problema, a oferta de soluções, a colocação dos limites do que é possível e do que é impossível, o que normalmente é feito pelas instituições, organizações e saberes de grupos dominantes. [...] (Baremlitt, 1996, p. 23-24).

Aqueles trabalhadores não concordaram em vender sua saúde e seus direitos e, no grupo, mobilizaram-se para acionar novas conexões possíveis (de alternativas, de relações, de luta, de enfrentamento, de trabalho...). Neste processo, funcionaram como dispositivos importantes de mudança os laços de solidariedade, cultivados na convivência grupal, assim como o respaldo institucional do sindicato. O movimento de procura pela entidade sindical possibilitou o acionamento de diversos órgãos envolvidos na Saúde do Trabalhador: Delegacia Regional do Trabalho e Emprego, Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (SUS), Ministério Público do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos da Assembléia Legislativa do Rio Grande do Sul.

Paralelamente a este movimento de encaminhar denúncias e fiscalizações, entre outras questões, foi-se gestando o embrião do Grupo de Ação Solidária. Quando este começou a funcionar como um serviço do sindicato, com a participação de bancários de outras instituições, a troca de experiências e a escuta de suas múltiplas dores vieram a legitimar toda a caminhada empreendida por aqueles trabalhadores. Simultaneamente, a análise da experiência destes trabalhadores no interior do GAS, assim como a participação ativa dos mesmos neste espaço foram de grande importância na consolidação do serviço.

#### 4 **Mutações na subjetividade e estratégia de saúde**

Todo esse processo propiciou a esses portadores de LER/DORT do antigo Meridional a adoção de uma nova postura diante do banco, da sociedade e de si mesmos. Do ponto de vista da subjetividade,<sup>4</sup> o movimento de resistência às pressões da empresa e os

---

<sup>4</sup> Subjetividade entendida a partir do conceito de Guattari (1994, p. 19): “o conjunto das condições que torna possível que instâncias individuais e/ou coletivas estejam em posição de emergir como território existencial auto-referencial, em adjacência ou em relação de delimitação com uma alteridade ela mesma subjetiva”. Portanto, trata-se de um processo de produção de subjetividade(s).

desdobramentos das ações do coletivo, no sindicato e no GAS, possibilitaram a emergência de novos sentidos. Agora, esses trabalhadores estão acionando novas conexões, novas relações consigo mesmos e com o mundo, assim como também estão sendo agentes de transformações em outros sujeitos.

De acordo com Rolnik (1995), a existência do outro, isto é, a coexistência dos corpos, produz turbulências e transformações (caos) em cada um deles. A autora propõe que a reivindicação de uma verdadeira cidadania pressupõe justamente uma abertura para a diferenciação produzida toda vez que encontramos o outro. Neste sentido, conquistar a liberdade é conquistar a capacidade de tomar decisões a favor das diferenças, abandonando nossa carcaça de unidade individuada e isolável. Neste movimento, os processos de singularização assumem especial importância:

O que vai caracterizar um processo de singularização [...], é que ele seja automodelador. Isto é, que ele capte os elementos da situação, que construa seus próprios tipos de referências práticas e teóricas, sem ficar nessa posição de constante dependência em relação ao poder global, a nível econômico, a nível do saber, a nível técnico, a nível das segregações, dos tipos de prestígio que são difundidos. A partir do momento em que os grupos adquirem essa liberdade de viver seus processos, eles passam a ter uma capacidade de ler sua própria situação e aquilo que se passa em torno deles. Essa capacidade é que vai lhes dar um mínimo de possibilidade de criação e permitir preservar exatamente esse caráter de autonomia tão importante (Guattari e Rolnik, 1996, p. 46).

Segundo essa perspectiva, podemos considerar que aquele coletivo de trabalhadores trilhou um caminho na direção da singularização, questionando-se a respeito do que existe por trás das aparências, dando lugar às diferenças e afirmando-as, criando formas alternativas de ver o mundo. O estranhamento que se deu no/pelo grupo permitiu encarnar uma potência produtiva de desejo para investir em novas direções, das quais surgiriam novos territórios existenciais – criação de novos sentidos –, apesar dos fluxos dominantes que procuram o tempo todo capturar processos singulares.

A superação de situações de dominação e opressão pressupõe a necessidade de amplas ações combinadas que coloquem em movimento os que sofrem. Para isso, são necessárias iniciativas que desenvolvam canais de comunicação e uma ideologia que crie novos locais de atividade, novos espaços de convivência, com ações construtivas dirigidas contra a fonte dos problemas. É pré-condição para a ação política a existência de indivíduos mentalmente sadios que se voltem contra os abusos do patrão e os identifiquem como tais, em vez de se fechar em condições crônicas de depressão ou outras desordens mentais (Petras, 1999).

Nesse sentido, não podemos deixar de salientar a importância da articulação do coletivo enquanto estratégia a favor da saúde – especialmente no tocante à saúde mental. A ação do grupo e seu movimento de resistência possibilitaram lutar contra as ansiedades e os estereótipos, assim como transformar aquela experiência negativa em algo útil para si e para seus iguais; encontrando, assim, uma saída com fins criativos mesmo diante de tamanha hostilidade.

O sofrimento, transformado em ação coletiva, diz respeito a um fenômeno que pode ser entendido como estratégia de preservação de saúde. De acordo com Canguilhem (1995), as noções de normal e patológico, saúde e doença são ambas constitutivas do processo dinâmico que é a vida, estando cada uma dessas dimensões contida na outra. Concebe a saúde como a capacidade de o ser vivo estabelecer normas, tolerar e enfrentar as agressões do meio. Segundo tal perspectiva, a reinvenção de relações e a criação de novos sentidos, por parte desse grupo de portadores de LER/DORT do antigo Meridional, diante das agressões de diferentes naturezas provenientes da organização do trabalho, não podem ser pensadas senão enquanto estratégia de saúde.

## 5 Considerações finais

O modo de enfrentamento dos trabalhadores portadores de LER/DORT no banco, a partir da composição de ações coletivas de resistência ao poder da organização do trabalho, promoveu a criação de processos instituintes e a abertura para novos territórios existenciais. Os processos de singularização e diferenciação daquele grupo, no processo de se contrapor à ordem instituída, engendraram mutações na subjetividade tanto na dimensão individual como na coletiva.

Do ponto de vista das relações de poder, a resistência daqueles trabalhadores propiciou a superação de contradições, a transposição de uma postura individual para um entendimento mais amplo da questão social, assim como a consciência da necessidade de criar mecanismos de contrapoderes. Reforça-se a importância do coletivo, do resgate dos laços de solidariedade e da necessidade de organização dos trabalhadores. Somos seres da decisão, da ruptura, da opção – como nos dizia Freire (1997) – e a grande força sobre a qual devemos estruturar a rebeldia e a ética universal do ser humano é a ética da solidariedade humana.

A solidariedade nos grupos, a participação no sindicato, enfim, as ações coletivas e o resgate de espaços públicos solidários são fatores potenciais do resgate do equilíbrio dos

indivíduos frente a uma vida que empobrece a ação individual. Ela é alienante, mas ao mesmo tempo, de maneira característica, os homens reagem contra as circunstâncias sociais que consideram opressivas. Alcançar o controle sobre a mudança, em relação ao estilo de vida, demanda um engajamento com o mundo social exterior e não a retirada (Guiddens, 2002).

No intuito de promover uma ação transformadora da realidade do trabalho, faz-se necessário ter o cuidado de não reduzi-la a uma questão de riscos isolados. As análises, no âmbito da pesquisa e da intervenção, não podem deixar de considerar que, na sociedade capitalista, o processo de produção organiza toda a vida social; tem papel relevante até mesmo na produção do nosso modo de ser (“subjetividade capitalística”, como nos dizem Guattari & Rolnik, 1996). Para contrapor essa ordem, três questões são decisivas: o desenvolvimento de uma consciência crítica pelos trabalhadores, o resgate de espaços de solidariedade entre eles como contraponto às suas práticas de estímulo à competição e a construção de canais de participação dos trabalhadores para a necessária construção coletiva de propostas com ações transformadoras (Netz e Machado, 2004).

A história dos portadores de LER/DORT do antigo Banco Meridional traduz e justifica a importância do Grupo de Ação Solidária para a categoria dos trabalhadores bancários, cuja proposta se insere naquela perspectiva, buscando contribuir na conquista das questões acima apontadas. Conforme Lima (1995), a solidariedade e a coesão dos trabalhadores podem criar condições favoráveis à sua luta contra as estratégias de dominação. Pode-se supor, então, que o enfraquecimento dessa solidariedade pode ser um fator determinante no confronto entre capital e trabalho.

No trabalho junto ao Grupo de Ação Solidária, tem-se presente a busca constante de uma prática consistente, sem banalizar as histórias de vida e, ao mesmo tempo, entendendo que estas histórias se repetem e são frutos do modelo de produção capitalista. Como afirma Iamamoto (2000), “apenas o engajamento político do cidadão profissional não é suficiente para diretamente dele derivar uma base teórica rigorosa”. Aliás, é um velho ensinamento da política que, embora a vivência da realidade provoque indagações para a análise, a formação de uma consciência teórica requer um trato rigoroso do conhecimento acumulado.

A coordenação técnica do GAS tem buscado, constantemente, a criação e a implementação de ações que possibilitem a formação de uma consciência crítica dos participantes. O desenvolvimento de um entendimento de que a saúde, o trabalho e a doença estão intimamente relacionados com a nossa forma de viver, tem sido alvo constante dos encontros do grupo. Uma condição para realizar essa análise era romper com o princípio da permanência, que domina a prática de muitos profissionais e instituições que tratam da

Questão Social. Isso significava assumir uma identidade que superasse a nostalgia do idêntico, adotando uma prática social orientada por um novo olhar para o real, uma visão crítica, rigorosa, lembrando o lúcido ensinamento do filósofo francês Joseph Degérando: “É somente se acostumando a fixar, que o olho aprende a ver”. É com a realidade vivida e descrita pelo próprio trabalhador que temos de aprender a dialogar. Essa atitude do trabalhador social estimula uma consciência crítica que norteará a caminhada em busca da construção de práticas sociais múltiplas, plurais, capazes de contribuir efetivamente para a produção do novo (Martinelli, 2001).

Neste campo de intervenção junto aos trabalhadores, também está, entre as diretrizes norteadoras, o empenho em criar condições que dêem visibilidade, no espaço público e coletivo, ao sofrimento, às doenças e aos acidentes relacionados ao trabalho. O estudo de Mendes (2003) apresenta a complexidade dos elementos fundantes da invisibilidade dos acidentes relacionados ao trabalho, entre os quais podemos citar alguns relacionados diretamente ao caso aqui analisado: “[...] a redução de espaços de atuação e os limites crescentes impostos ao coletivo de trabalhadores, através das relações sociais de dominação. Assim, tornam-se mais difíceis a organização e a construção dos contrapoderes com a mesma intensidade das estratégias adotadas pelo capital” (p. 208); o discurso da modernidade, que implementa maneiras modernas de gestão para atividades precarizadas e a legitimação das políticas neoliberais, que vêm incidindo no trabalho organizado, suprimindo garantias trabalhistas, como estabilidade no emprego, o acesso ao sindicato, os achatamentos salariais e o fortalecimento e a legalização de setores como a subcontratação.

Enfim, a violência da organização do trabalho cometida contra os trabalhadores na contemporaneidade, contrariando os mais elementares direitos humanos, precisa ser profundamente rebatida. As políticas de gestão que desconsideram a subjetividade dos trabalhadores não podem ser encaradas como meras conseqüências da globalização e da adequação à competição de mercado. Estes processos nos fazem pensar a respeito de que mudanças verdadeiramente estão na direção da melhoria das relações de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores.

### Referências

BAREMBLITT, Gregório. *Compêndio de análise institucional e outras correntes: teoria e prática*. 3. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1996.

- CANGUILHEM, Georges. *O normal e o patológico*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.
- GUATTARI, Félix. *Caosmose: um novo paradigma estético*. Rio de Janeiro: Editora 34, 1994.
- GUATTARI, Félix; ROLNIK, Suely. *Micropolítica: cartografias do desejo*. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1996.
- GUIDDENS, Anthony. *Modernidade e Identidade*. Rio de Janeiro: Zahar, 2002.
- FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: o nascimento da prisão*. Petrópolis: Vozes, 1977.
- . *A história da sexualidade I: a vontade de saber*. 14. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2001.
- FREIRE, Paulo. Globalização ética e solidariedade. In: DOWBOR, L.; IANNI, O.; RESENDE, P. E. *Desafios da globalização*. Petrópolis: Vozes, 1997.
- HOEFEL, Maria da Graça; JACQUES, Maria da Graça; AMAZARRAY, Mayte Raya; MENDES, Jussara Maria Rosa; NETZ, Jaceia Aguilar. Uma proposta em Saúde do Trabalhador com portadores de LER/DORT: Grupos de Ação Solidária. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, n. 7, p. 31-39, 2004.
- IAMAMOTO, Marilda Villela. *O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional*. São Paulo: Cortez, 2000.
- LANE, Silvia Tatiana Maurer. Processo grupal. In: LANE, Silvia et al. *Psicologia Social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense, 1986, p. 78-98.
- LARANGEIRA, Sonia M. G. Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. *Educação e Sociedade*, Campinas, ano 18, p. 111-138, dez. 1997.
- LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Violência e reestruturação bancária: o caso do Banco do Brasil. *Saúde Mental e Trabalho*, ano 1, n. 1, p. 26-41, ago. 2000.
- . *Os equívocos da excelência: as novas formas de sedução na empresa*. Petrópolis: Vozes, 1995.
- LIMA, Maria Elizabeth Antunes; LIMA, Francisco de Paula Antunes. Introdução geral. In: ARAÚJO, José Newton Garcia et al. *LER: dimensões ergonômicas e psicossociais*. Belo Horizonte: Editora Saúde, 1998, p. 11-29.
- MAENO, Maria. As lesões por esforços repetitivos (LER); Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). In: RUIZ, Roberto (Org.). *Um mundo sem LER é possível*. Montevideo: UITA, 2003, p. 81-110.
- MARTINELLI, Maria Lucia (Org.); MUCHAIL, Salma Tannus; In: Maria Lúcia Rodrigues. *O uno e o múltiplo nas relações entre as áreas do saber*. São Paulo: Cortez, 2001.
- MENDES, Jussara Maria Rosa. *O verso e o averso de uma história: o acidente e a morte no trabalho*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.
- MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BARBARINI, Neuzi. Reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro e sofrimento mental dos caixas executivos: um estudo de caso. *Psicologia e Sociedade*, v. 14, n. 1, p.103-121, jan./jun. 2002.
- MERLO, Álvaro Roberto Crespo. *A informática no Brasil: prazer e sofrimento no trabalho*. Porto Alegre: Editora da Universidade / UFRGS, 1999.
- NARDI, Henrique Caetano. Saúde do Trabalhador. In: CATTANI, Antonio David (Org.). *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia*. 4. ed. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Editora da Universidade / UFRGS, 2002, p. 283-287.
- NETZ, Jaceia; MACHADO, Mauro Salles. A luta sindical por saúde do trabalhador: a experiência dos bancários do Rio Grande do Sul. In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). *Saúde e trabalho no Rio*

*Grande do Sul: realidade, pesquisa e intervenção.* Porto Alegre: Editora da Universidade / UFRGS, 2004, p.333-360.

PETRAS, James. *Armadilha neoliberal: e alternativas para a América Latina.* São Paulo: Xamã, 1999.

ROLNIK, Suely. À sombra da cidadania: alteridade, homem da ética e reinvenção da democracia. In: MAGALHÃES, Maria Cristina Rios (Org.). *Na sombra da cidade.* São Paulo: Escuta, 1995, p. 141-170.