

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

ADOCIMENTO E TRABALHO – CONSIDERAÇÕES SOBRE A EXPECTATIVA DE RETORNO AO TRABALHO¹

Fernanda da Conceição Zanin²
Elaine Cristina Schmidt Ragnini³

RESUMO

O artigo visa apresentar recorte de uma pesquisa que debate o período de afastamento das atividades laborais e discute as expectativas dos trabalhadores sobre o retorno ao trabalho. Temas esses abordados com um coletivo de bancários afastados que apresentaram as seguintes expectativas: esperança de retornar; receio de sofrer preconceito; medo de ser demitido; receio de sofrer rebaixamento de cargo e função; anseio por resolver impasses; medo de prejudicar a saúde novamente; e desejo de reencontrar prazer em outro trabalho. Conclui-se que retorno e afastamento permeiam situações que ultrapassam estar dentro ou fora do trabalho. Através desses temas pode-se também pensar na importância da prevenção do adoecimento dos trabalhadores.

Palavras-Chave: Trabalho; Adoecimento; Afastamento do trabalho; Retorno ao trabalho.

ABSTRACT

The article intends to present a cut-off of a research that debates the period during the leave of absence of workers and the workers' expectations on their return to work. These two topics were discussed with a group of bankers that had taken a leave of absence whom presented the following expectations: hope to return to work; fear to suffer from prejudice; fear of being fired; fear of a relegation in position or job; desire to resolve impasses; fear of affecting their health again; and desire to find pleasure in another job. It is concluded that the return to work and the period during the leave of absence happen through situations that go beyond the being in or out of labor activities. Through these topics it is possible to reflect about the importance of prevention of workers' illness.

Keywords: Work; Illness; The leave of absence; The return to work

¹ Artigo resultante de pesquisa monográfica de conclusão de curso apresentada para a obtenção do Título de Bacharel em Psicologia junto à Universidade Federal do Paraná (UFPR), em 2009.

² Graduada em Psicologia pela UFPR. Psicóloga Clínica e do Trabalho. Assessoria Psicológica da Associação dos Professores da Universidade Federal do Paraná (APUFPR-SSind). E-mail: ferczanin@gmail.com

³ Graduada em Psicologia, mestre em Administração e doutoranda em Educação pela UFPR. Professora do Departamento de Psicologia da UFPR. E-mail: elaineschmidt@hotmail.com

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

INTRODUÇÃO

O tema Adoecimento e Trabalho vem sendo discutido, no Brasil, há pelo menos quatro décadas nos campos acadêmico, laboral e sindical (SELIGMMAN-SILVA, 2011). Impulsionado pelo aumento de casos de adoecimento de trabalhadores em face do momento de reestruturação produtiva e pelos avanços da luta pela saúde, a Saúde do Trabalhador ganha sustentação e destaque, sendo incluída na saúde pública brasileira a partir da Constituição de 1988. A novidade, neste momento de discussão e consolidação de uma nova política de saúde e de saúde no trabalho, está em considerar o *processo produtivo* e em fazer a sua *relação com a promoção de saúde/doença* (BRASIL, 2005). No entanto, apesar de essas mudanças terem o objetivo de desenvolver ações para “proporcionar efetiva promoção, proteção da saúde e prevenção dos agravos à saúde relacionados ao trabalho” (BRASIL, 2005, p.11), não se pode deixar de considerá-las um campo de atuação complexo. Isso porque seu objeto – a relação saúde/doença/trabalho – infere considerações políticas, econômicas, sociais e de saúde que não são hegemônicas. As doenças físicas, por exemplo, massivamente identificadas em trabalhadores nas décadas de 1970 e 1980, hoje passam a encontrar um conjunto de sintomatologias que indicam adoecimento tanto físico quanto psíquico – como as LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e DORT (Doenças Osteomusculares Relacionadas do Trabalho). Trata-se de um tipo de doença de complexo diagnóstico, uma vez que os exames dificilmente conseguem captar as lesões e incapacidades, e carrega em seu bojo dor, tristeza e sofrimento psíquico pelo adoecimento. Além disso, é comum que infiram descrédito e dúvida com relação à ocorrência da doença ou que os trabalhadores sejam culpabilizados pelo seu adoecimento (HOEFEL et al, 2004).

Alguns estudos brasileiros sobre LER/DORT (BARROS; GUIMARÃES, 1999; RIBEIRO, 2007) indicam grande incidência da doença em bancários nas décadas de 1990 e 2000. Já em meados dos anos 2000, identifica-se um aumento da incidência de casos de doenças mentais no Brasil (BRASIL, 2010) e na categoria bancária em especial (SILVA;

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

PINHEIRO; SAKURAILL, 2007; ZANIN, 2010). Ao identificar esses quadros em trabalhadores, busca-se a relação das sintomatologias apresentadas com o trabalho. Esse esforço em realizar nexos entre o trabalho e a doença, precedido pela noção de que há uma causa social da doença – ideário construído pela relação do campo Saúde do Trabalhador com o movimento da Medicina Social Latino-Americana e a Reforma Sanitária no Brasil –, visa à consolidação da área denominada *Saúde do Trabalhador* e faz surgir o movimento da *Saúde Mental no Trabalho* relacionado a essa área (MENDES, 2007; MENDES; DIAS, 1991; SELIGMANN-SILVA, 2011; 2007).

Além do modo de diagnosticar e encaminhar os casos de trabalhadores que sofrem da mesma doença, constrói-se uma série de ações e um conjunto protocolar de como agir frente à impossibilidade para o trabalho. Dentre as possibilidades, a reabilitação passa a ser um dos procedimentos adotados tanto no campo da saúde pública, quanto no interior das organizações. Para tanto, frequentemente busca-se afastar temporariamente o trabalhador de suas atividades e lhe indicar as formas de reconquistar sua condição de saúde e de retorno ao trabalho⁴ (BRASIL, 2010). Para além desse distanciamento com procedimentos técnicos e burocráticos, o afastamento também pode ser o momento no qual os trabalhadores refletem a respeito das condições de trabalho que tinham, pensam na trajetória da sua carreira profissional e encontram tempo para realizar tratamentos médicos e atividades de lazer. No entanto, esse período também pode ser um momento no qual os trabalhadores distanciam-se das relações sociais, anteriormente facilitadas pela organização em que trabalham, e sentem-se esquecidos e abandonados por ela, à qual tanto se dedicaram (CASTRO-SILVA, 2006; HOEFEL et al, 2004; RAMOS; TITTONI; NARDI, 2008; ROCHA, 2003). Portanto, ademais do retorno ao trabalho ser apontado como a volta às atividades laborais anteriormente executadas ou ao exercício de uma nova função ou cargo em um novo ambiente de trabalho, essa volta ao cotidiano de trabalho remete à vivência da história de vida e de trabalho do

⁴No caso de afastamento de mais de 15 dias, o trabalhador tem direito à indenização monetária concedida pela Previdência Social. A indenização é viabilizada independente de a incapacidade haver sido ou não acarretada, influenciada ou agravada pelo trabalho. Para receber a indenização, o trabalhador precisa contribuir à Previdência Social, independente da categoria de contribuição (facultativa, individual ou paga pelo empregador). Para esse estudo, “o afastamento do trabalhador” remete-se ao afastamento de mais de 15 dias de por doenças relacionadas ao trabalho (BRASIL, 2010).

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

indivíduo, bem como às relações estabelecidas por esse com o trabalho e a organização onde é realizado.

O presente artigo pretende apresentar e discutir um recorte dos resultados de uma pesquisa desenvolvida a partir do contato com trabalhadores em período de afastamento das atividades laborais por doenças relacionadas ao trabalho, especialmente no que estas expectativas apontam para os aspectos de precariedade das condições de trabalho e das situações de visibilidade e invisibilidade ocorridas no processo de afastamento. O objetivo da pesquisa consistiu em levantar e compreender as expectativas destes quanto ao retorno às atividades de trabalho, compreendendo “expectativa” como os medos, anseios, idealizações, desejos, vontades e esperanças do trabalhador (ZANIN, 2010).

METODOLOGIA

A pesquisa foi desenvolvida a partir de intervenções da Psicologia, em Saúde do Trabalhador⁵, na Secretaria de Saúde e Condição de Trabalho do Sindicato dos Bancários de Curitiba e Região⁶, que incitaram depoimentos como⁷: “*Estou afastada, não quero nem pensar em voltar ao banco*” e “*Só de ver a propaganda do banco na televisão ou o ‘slogan’ na rua, eu fico nervoso*”. Os autores das frases encontravam-se na eminência de retorno ao trabalho, o que apontava para suas preocupações frente ao fato e para a necessidade de discussão, reflexão e revisão de posições frente à situação.

Com o intuito de trabalhar esses aspectos, foi criado dentro do Sindicato um Grupo de Discussão sobre o Trabalho (GD) que abordava temas como o significado do

⁵Essas atividades de Psicologia eram parte integrante do Estágio Profissional do Curso de Psicologia da Universidade Federal do Paraná, desenvolvido entre maio de 2009 e março de 2010.

⁶O Sindicato dos Bancários de Curitiba e Região é uma entidade sindical representante de aproximadamente 17 mil trabalhadores dos estabelecimentos bancários, financeiros e empresas do ramo financeiro da cidade de Curitiba e de mais 28 municípios paranaenses. Dentre esses trabalhadores, o montante de sete mil são filiados ao Sindicato (ZANIN, 2010).

⁷Os trabalhadores, autores das frases apresentadas no decorrer do texto, não terão seus nomes citados, ainda que fictício. Tal medida, além de contribuir para a manutenção do sigilo, foi tomada devido ao fato das ideias centrais das frases ditas haverem sido discutidas e creditadas pelos demais trabalhadores que as presenciaram. Dessa maneira, apresentam-se as frases não como um pensamento isolado, mas como ideias compartilhadas pela maioria dos participantes.

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

trabalho, a história e a escolha profissionais e o adoecimento, e outros. O GD também visava à criação de um espaço de fala e escuta destes trabalhadores, proporcionando o compartilhamento de experiências relacionadas ao trabalho, afastamento e retorno. O Grupo ocorreu da seguinte forma: cinco encontros quinzenais, com duas horas de duração cada, e os seguintes temas a serem desenvolvidos: *representações de trabalho; adoecimento relacionado ao trabalho; funcionamento do INSS e perícia médica; período de afastamento, e; retorno ao trabalho*. Cabe destacar que cada encontro foi programado conforme os temas e as necessidades apresentadas pelos trabalhadores.

No total, o GD contou com a participação de oito bancários afastados, sobre os quais se aponta-se: (i) quatro eram da mesma instituição e cada um dos demais trabalhadores de quatro diferentes bancos; (ii) tinham idade entre 41 e 55 anos; (iii) ocupavam desde cargos técnico-administrativos à alta gerência; (iv) cinco foram afastados por adoecimento psíquico, como estresse e depressão, e os demais por lesões físicas como LER/DORT; (v) estavam afastados há pelo menos 12 meses, sendo 26 meses a média de tempo de afastamento; (vi) mantinham contrato de trabalho com alguma instituição bancária há pelo menos 20 anos, chegando até a 28 anos. Como forma de complementar as informações para o desenvolvimento da pesquisa, foram realizadas entrevistas individuais semi-estruturadas com três participantes do GD, o que ocorreu de forma voluntária e dada a partir da disponibilidade.

Cumprido destacar que esta é uma pesquisa de campo qualitativa, que se utilizou dos princípios da Pesquisa-ação (THIOLLENT, 1994), um método investigativo que estimula os sujeitos a permitirem-se contribuídores no processo investigativo, bem como proporciona a transformação da realidade vivida pelo sujeito, grupo ou mesmo organização. O método de análise utilizado foi a Análise de Conteúdo, como proposta por Bardin (1979).

RESULTADOS

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

O trabalho desenvolvido com o Grupo de Discussão possibilitou a identificação de algumas expectativas com relação ao retorno ao trabalho, sendo elas: (a) esperança de retornar às atividades e ao local de trabalho anteriores; (b) receio de sofrer preconceito e discriminação vindos da chefia e colegas; (c) medo de ser demitido; (d) receio de sofrer rebaixamento de cargo e função; (e) anseio por resolver impasses da sua relação com o trabalho e o ambiente no qual este é exercido; (f) medo de prejudicar a saúde novamente ou agravar a doença; e (g) desejo de reencontrar prazer em atividades laborais sem vínculo empregatício ou com qualquer outra empresa.

Esperança de retornar às atividades e local de trabalho anteriores

A primeira expectativa a ser tratada refere-se ao fato de que era exatamente ao ambiente bancário que a maioria dos trabalhadores afastados cogitava voltar a trabalhar. No que corresponde a essa questão, um dos trabalhadores justificou-a com a seguinte frase: “*O banco é a nossa primeira casa e não a segunda*”. Conforme complementado pelos participantes do Grupo, sendo o banco considerado como a primeira casa e tendo esses bancários se dedicado muitos anos a ela, resulta-lhes difícil pensar em outro tipo de trabalho senão o bancário para atuar. Primeiramente, destaca-se que os participantes do Grupo de Discussão e a maioria dos afastados, encontravam-se em uma faixa etária entre 40 e 55 anos. A respeito de suas idades, esses trabalhadores levam consigo discursos de que estão *velhos* para ingressar e aprender um novo ofício. Da mesma forma, dizem estar *velhos* para conseguir permanecer nas instituições bancárias, devido ao ritmo de trabalho e à produção exigidos. O fragmento de uma das entrevistas realizadas revela parte destes discursos. Nesse caso, o entrevistado repetiu uma frase dita por sua chefia e, na sequência, justificou-a: “*Nosso lema aqui é sangue novo!*’ (...) *Por que o sangue novo? Sangue novo custa mais barato e depois de um rápido treinamento acaba produzindo mais do que um velho. E, o gerente de agência, ele é cobrado pelo lucro*”. Nesse fragmento aponta-se o discurso de que o *velho* não estaria de acordo com as exigências de produção e gestão flexível advindas do capital, impostas em

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

organizações fundadas no lucro incessante, principalmente por essas organizações privilegiarem e explorarem a vitalidade dos trabalhadores para dar conta do ritmo acelerado, das exigências exorbitantes, da competitividade e da flexibilidade necessária diante da instabilidade do mercado e rapidez das mudanças tecnológicas (ALVES, 2013; 2011; HELOANI 2007).

Dentre os elementos degradantes no trabalho bancário, com efeitos à saúde, foram apontadas ritmos e exigências exacerbados e horas diárias empenhadas à instituição – desde as contratadas às extras, bem como a dedicação exclusiva ao banco – como demonstra o excerto de uma fala: “(...) *sempre encarei com a maior serenidade, nunca recusei nenhum pedido, me dediquei totalmente (...). Tem que sobrar energia boa para casa, lazer, e eu era do tipo que gastava todas no trabalho (...). Se tinha imprevisto, eu podia ir mais cedo e ficava até mais tarde. Era burrice, mas era o que acontecia (...). Cheguei a trabalhar constantemente por 12 horas diárias (...). Por medo de ser mandado embora, procurei treinamento fora do banco e durante alguns anos eu fui o melhor vendedor do banco (...). Eu não parava nem para almoçar, comia alguma coisa rápida.*”

As horas concedidas às empresas também implicaram na restrição das relações sociais ao convívio com os colegas de trabalho e na diminuição do tempo de lazer com os familiares e os amigos (HELOANI, 2007; ROCHA, 2003). Entretanto, a percepção da ocorrência dessa exclusividade, na grande maioria dos casos, somente foi possível com a entrada dos trabalhadores no período de afastamento (CASTRO-SILVA, 2006; RAMOS; TITTONI; NARDI, 2008). As atividades sem ligação com o trabalho e as horas dedicadas a essas despertavam sentimentos de inutilidade e desvalia nos trabalhadores afastados (CASTRO-SILVA, 2006; NETZ; AMAZARRAY, 2005; RAMOS; TITTONI; NARDI, 2008; ROCHA, 2003; ROSSI, 2008; SELIGMANN-SILVA, 2011). Foi também no período de afastamento médico que puderam perceber o quanto estavam adoecidos e não admitiam ou não percebiam, como demonstra um integrante do Grupo: “*Quando você se afasta, você não aceita. Você está doente, e não aceita isso. Hoje você vê que não é normal chegar em casa, não comer nada, ir para o quarto, não quer escutar barulho, não quer ver claridade... Isso*

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

não é normal, mas para mim era normal. (...). Só que você não aceita essa doença, até hoje é difícil aceitar (...). Como é que foi acontecer comigo? (...). Na primeira vez, o médico me deu 15 dias de afastamento (...) eu fiquei sem chão.”

Conforme percebido pelos próprios bancários, o homem desprovido de trabalho ou distanciado deste, *perde o chão*. Ou seja, o lugar a partir do qual ele constrói suas condições de existência, implicando a noção de um homem maduro e trabalhador. Essa condição promove no sujeito o sentimento de invalidez e de vazio, demonstrando a importância do trabalho e o resultado da transformação do sentido do trabalho (ANTUNES, 2009).

Em função do período de afastamento, os bancários revelam que frente à enfermidade e a possibilidade de viver com mais tempo para si, eles puderam: cuidar de si, participando de grupos terapêuticos e realizando tratamentos médicos; acompanhar familiares na trajetória estudantil e profissional; realizar afazeres domésticos todos os dias e não somente nos finais de semana; praticar atividades físicas, e; reservar momentos para a realização de lazer. Tendo em vista as horas de dedicação ao trabalho e a necessidade de adaptação às novas atividades, juntamente com as reflexões realizadas acerca da carreira profissional, os afastados questionaram-se também a respeito da própria demora em haver se afastado, de não priorizarem a saúde ou não respeitarem o tempo de recuperação e descanso necessário, como relata um trabalhador: *“Eu devia de ter tomado a decisão de me afastar anos antes (...). Se eu tivesse que fazer uma recomendação a um colega mais novo seria: ‘Não deixe acumular como eu fiz’”*.

Durante os encontros do GD pôde-se perceber o sentimento de culpa e arrependimento dos bancários em não se afastar antes das complicações da saúde. Segundo a perspectiva dos participantes, caso tivessem entrado com o pedido de afastamento anteriormente, poderiam conseguir uma recuperação rápida e eficiente. Essas mesmas questões foram levantadas por outros trabalhadores, conforme os bancários entrevistados por Rocha (2003).

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

Quando questionados novamente a respeito dos motivos que os fariam ter expectativa de retornar às instituições bancárias, os trabalhadores comentam que desde o princípio foram atraídos pelos bancos pois esses disponibilizavam uma série de vantagens e diferenciais, como: o salário, os complementos salariais, os tiques alimentação, o convênio médico e a obtenção de *status* e reconhecimento social por ser bancário. Para a maioria, a distinção do trabalho bancário serviu de chamariz para a realização de um sonho e também se apresentou como uma possibilidade de realização pessoal e profissional, de conquista de estabilidade financeira: *“Eu ganhava um salário e meio e, de repente, dei um pulo para cinco ou seis salários mais ou menos. E tinha carro, que era dado por eles, um monte de mordomia (...). Ia viajar, não tinha chefe pegando no pé (...). Era tudo o que um piá de 20 anos mais queria (...). Você quer crescer, você quer sempre ter algo mais, um padrão de vida melhor e você vai sempre buscar. Minha expectativa era essa e eu cheguei aonde eu queria... entre aspas (...). Era o que eu queria, mas não era o que eu pensava. É muito sofrido”*.

Para estes trabalhadores, alguns sonhos puderam ser alimentados por sua relação com a empresa e a dedicação disponibilizada a ela. No entanto, esse ideal de trabalhador e a sustentação de alguns desejos tiveram um preço alto, as mesmas vantagens que os seduziu ao trabalho bancário também foram aquelas que os fizeram resistir e postergar o afastamento. Essa condição é reforçada ao perceberem que estão entre os eleitos para ocupar cargos, dentre tantos que poderiam ser escolhidos e foram demitidos (HOEFEL, 2003). Conforme salienta um integrante do Grupo: *“A minha decisão de me afastar foi protelada. (...) Eu já vinha pensando em me afastar, porque eu não estava dando conta. Vir trabalhar era um sacrifício, mas depois que entrava e começava a atender o pessoal, aí, eu não via o tempo passar”*.

Algumas queixas são recorrentes nos relatos destes trabalhadores, como a postergação do afastamento e a relutância em se afastar, o que acabava por agravar a enfermidade e diminuía as chances de uma rápida e eficiente recuperação. Em alguns casos, os participantes relataram haver sentido culpa pelo adoecimento, por não ter aguentado o ritmo e a pressão do banco, principalmente ao perceber que alguns colegas de trabalho não

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

adoeceram como eles. Novamente, os sentimentos de arrependimento e culpa retornam e se expressavam em questionamentos como “*onde foi que eu errei?*” e “*por que alguns aguentam a pressão e outros não?*”. A esse respeito, não se pode deixar de perceber que da mesma forma como o resultado e a eficiência do trabalhador e de toda sua carreira profissional são apontados como responsabilidade única e exclusiva do próprio trabalhador. Não por menos, o fato de ter adoecido também é entendido como um encargo deles (ROSSI, 2008). Contudo, após algumas reflexões e, especialmente, a convivência com outros trabalhadores adoecidos, puderam se dar conta de que a empresa tem implicação no adoecimento deles – fato este também demonstrado nas pesquisas de Hoefel *et al.* (2004).

Os trabalhadores puderam perceber que o afastamento, apesar de causar perdas pelo distanciamento, era uma forma de ainda estar vinculado ao banco, conferindo-lhes algumas vantagens, como: manter a relação de trabalho e recuperar a saúde; ter a segurança de pertencer a algum lugar; ter mais tempo para se dedicar à família, e; poder adquirir conhecimentos sobre a doença e os direitos enquanto cidadãos e trabalhadores. Enquanto as desvantagens da condição de afastamento eram sentidas pelo distanciamento da atividade e das relações sociais estabelecidas dentro do banco e pelo reconhecimento social por ser bancário. Assim, o afastamento se transformou em sinônimo de: estar dependente de tratamentos e medicamentos; necessitar passar por perícias médicas do INSS; ter consultas médicas e fazer exames para comprovar a inaptidão ao trabalho; diminuir poder aquisitivo, por perda dos complementos salariais, e; sofrer preconceito e sentir vergonha e inutilidade.

Destaca-se que algumas dessas vantagens e desvantagens do período de afastamento já haviam sido levantadas por Castro-Silva (2006), Jacques *et al.* (2007), Netz e Mendes (2006), Ramos, Tittoni e Nardi (2008) e Seligmann-Silva (2011). Esse processo sinaliza uma possível ambivalência sentida pelo período de afastamento, como demonstra um trabalhador: “*dói na alma estar afastado, mas estamos melhores do que aqueles que estão trabalhando, temos liberdade para sair e fazer tratamento*”. Desse mesmo modo, como dito pelos integrantes do GD, é como “*estar na borda*”. Dito de outra forma, viam-se vinculados ao trabalho sem exercer sua função, “*não dentro, mas também não fora dele*”. Situação essa

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

que lhes permitia serem vistos pela Sociedade como trabalhadores, porém demarcados como não-trabalhadores pelos seus pares e chefias.

O retorno ao ambiente de trabalho, vivenciado como promotor de prazer e sofrimento, de realizações e frustrações, foi majoritariamente visto como benéfico por suas oportunidades (salário, reconhecimento, vida digna), mas também maléfico por suas exigências (acelerado ritmo de trabalho, cumprimento de metas, produção de lucro). Dessa forma, gera incertezas e dúvidas no trabalhador, como ilustra a fala: *“A gente não sabe o que vai acontecer, se vão te tratar bem, o que a gente vai fazer, em qual setor vai ficar, porque tudo muda”*. Assim, o trabalho se torna alvo de muitas expectativas do trabalhador que está na eminência de um retorno a esse trabalho.

Receio de sofrer preconceito e discriminação vindos da chefia e colegas

Em meio a um ambiente cuja produção e lucratividade são essenciais para o reconhecimento do trabalho (HELOANI, 2007) e que valoriza veementemente as conquistas recém alcançadas (SENNETT, 1999), não raro, os trabalhadores, na eminência de retornar, preocupam-se com a aceitação e o acolhimento vindos dos colegas e chefia. Como salientado por Rocha (2003) e Rossi (2008), a preocupação com tais questões recai sobre o período de afastamento, assim como, incide na questão do adoecimento e afastamento que pode diminuir o ritmo de produção desses trabalhadores. Diminuição essa que pode decorrer da não recuperação da saúde ou das novas limitações impostas ao trabalhador devido à enfermidade. Dificilmente o ritmo e as limitações de qualquer trabalhador são aceitas com naturalidade pela organização e colegas, aguçando os preconceitos. A diminuição do ritmo de trabalho ou as limitações tem como efeito a sobrecarga dos colegas de trabalho, gerando dificuldades para a aceitação e o acolhimento destes recém recuperados.

O preconceito e a discriminação são sentidos por esses trabalhadores a partir de “brincadeiras de mau-gosto”, oportunidades profissionais diferenciadas e frases irônicas quanto ao ritmo de trabalho e ao adoecimento posterior (NETZ; AMAZARRAY, 2005; RAMOS; TITTONI; NARDI, 2008). Como salientam Ramos, Tittoni e Nardi (2008, p. 216),

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

“a abertura de um espaço alternativo para o retorno dos trabalhadores só é possível garantindo-se a manutenção da produtividade”. Neste ponto, instala-se um conflito tanto no campo das relações quanto no campo da subjetividade, já que nem sempre o trabalhador “recuperado” consegue atender às exigências do quanto e de como produzir. O não alcance das metas ou a performance aquém do esperado dão abertura às práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, como demonstram as falas: *“O meu encarregado disse para mim e para outra menina que também tinha se afastado por LER: ‘Vou trazer uma televisão lá de casa. Vocês batem o ponto e ficam assistindo televisão. Eu não sei mais o que eu vou fazer com vocês duas”, e “Sei como eles [bancários que retornavam do afastamento] eram tratados. (...). Antes eu não acreditava. Pra mim, quando as pessoas realmente se afastavam, era como se essas pessoas estivessem arrumando pretexto. É o pensamento que todo mundo tem lá (...) O meu gerente, que mal me conhecia e disse: Por que você não vai de uma vez?”*

Além da preocupação com a produtividade, outra maneira de explicar as práticas discriminatórias e os preconceitos, recai sobre o fato de tais comportamentos poderem ser lidos como defesa. Ou seja, maneiras como colegas e chefia encontraram para manter-se distante da percepção de que o adoecimento é um fato real e eminente a todos. Assim sendo, a enfermidade e necessidade de afastamento denunciam uma realidade vivida por todos e abalam as defesas de todos os trabalhadores frente ao sofrimento (SEGNINI, 1999; DURAND, 2000). Os participantes do GD disseram acreditar que tais atitudes ocorrem pelo fato dos demais trabalhadores sentirem-se ameaçados pelos bancários adoecidos e afastados: *“Somos uma ameaça aos que ainda estão dentro do banco, pois as pessoas se dão conta de que também podem adoecer”*. Frente a essa situação, os trabalhadores adoecidos sentem sua presença como sendo indesejada, sendo muitas vezes ignorados ou rejeitados.

Medo de ser demitido

Dado o cenário de preconceito, discriminação, cobrança por produtividade e isolamento, o risco de ser demitido parece aumentar e aterrorizar ainda mais o trabalhador na eminência do retorno. Se desde o ingresso no banco a ameaça de demissão amedrontava o

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

trabalhador, agora, a isso, soma-se a idade e as dificuldades para alcançar as metas de produtividade. Assim, a ameaça vem de todos os lados, desde o corpo que padeceu e tem seus limites, até às altas exigências do ambiente externo. Como indica uma trabalhadora afastada: *“No dia que eu voltei das férias me mandaram embora (...). Não houve justificativa, mas acho que foi porque eu fiquei afastada (...). Talvez eles acharam que eu estava agindo de má fé (...). O pessoal sempre faltava por doença, eu sempre trabalhei doente (...). Eu que pedi para voltar a trabalhar quando eu estava afastada, porque eu não aguentava mais ficar em casa”*.

Em alguns casos, ainda que sofrida, a demissão é cogitada devido ao fato de se notar que outros trabalhadores, nas mesmas condições que eles, foram demitidos anteriormente, logo após o período de estabilidade empregatícia garantida por lei aos que retornam. Não se pode esquecer que as demissões dos trabalhadores que retornam, bem como dos trabalhadores que não alcançam a produção desejada pelas empresas, independente da sua condição de saúde e os motivos para não corresponder às perspectivas, acontecem maciçamente desde meados da década de 1980. Conforme recordado por Merlo e Barbarini (2002) e Segnini (1999) isso se deu devido à busca por lucro e à redução de gastos ao máximo possível.

Receio de sofrer rebaixamento de cargo e função

A constante mudança ocorrida no mundo do trabalho faz os trabalhadores temerem o fato de não mais atuarem em cargos e funções anteriormente assumidos. A dinâmica de funcionamento dos bancos, repleta de flexibilidade, inovação e rapidez, permite também que o trabalhador presencie a extinção de cargos e funções no decorrer da carreira, ou mesmo consente a ocupação de outros funcionários em atividades anteriormente exercidas pelos bancários em período de afastamento (MERLO; BARBARINI, 2002; NETZ; AMAZARRAY, 2005; SEGNINI, 1999). Acrescentada às modificações recorrentes, as limitações impostas pela enfermidade também se destacam e, muitas vezes, são determinantes para o rebaixamento de cargo e função do trabalhador. O fato de haver a possibilidade, não

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

remota, de retornar ainda adoecidos ao trabalho dificulta a inclusão desse mesmo trabalhador, como ilustra a passagem: “*Nos primeiros dias eu fiquei lá sem fazer nada, uns dois dias depois ele me disse que ia arranjar um serviço para mim: pegou umas planilhas e disse - ‘Ah, você coloca essas planilhas em ordem?’.* Eu coloquei na ordem, quando eu terminei falei com ele novamente e ele: ‘Ah, então, você coloca no lixo? Porque isso aí não serve para nada, você não tinha nada para fazer, e eu te passei esse trabalho’. Nossa, aquilo me deixou arrasada!” Neste caso, o diagnóstico de LER/DORT, causa de afastamento recorrente em bancários e relatada por pesquisadores (CASTRO-SILVA, 2006; DURAND, 2000; HOEFEL *et al.*, 2004; RAMOS; TITTONI; NARDI, 2008; ROCHA, 2003; ROSSI, 2008).

Anseio por resolver impasses da sua relação com o trabalho e o ambiente no qual esse é exercido

As expectativas sobre o retorno ao banco são permeadas pela incerteza, já que refletem não somente os medos e desejos dos trabalhadores afastados, mas também apontam para uma realidade vivida dentro das organizações, baseada: na incredibilidade tanto do próprio trabalhador quanto da chefia e pares com relação à existência da enfermidade e à necessidade de afastamento para a recuperação da saúde; na falta de reconhecimento dos anos de dedicação ao banco; na discriminação aos que não colaboram com o banco e não possibilitam lucro a este; nos vínculos estabelecidos com a finalidade de enredar o trabalhador e fazê-lo estar à disposição da empresa, entre outros. Esse impasse é ilustrado na fala: “*Quero definir a situação. Não é que eu queira voltar a trabalhar, eu quero sair dessa situação (...). Sei que o banco não vai ficar comigo (...). Se ficarem e me colocarem em um lugar que eu veja que não vai me desgastar como me desgastou, eu vou desempenhar da melhor maneira possível. (...). Outra é, se eles me mandarem embora. Vão me mandar embora, eu vou tentar lá com a informática, de repente, ou vou pra outra cidade. Enfim, não tá claro isso pra mim ainda. (...). O que está na minha cabeça é que eu vou chegar lá, eles vão definir essa situação, e eu vou definir a minha vida e daí sim*”. Assim, pode-se dizer que a falta de precisão quanto ao que será feito, ao que lhe ocorrerá ao retornar, juntamente com o desejo de

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

retornar àquele trabalho prazeroso e satisfatório, proporciona ao trabalhador um grande impasse a ser resolvido com a empresa. Segundo os bancários, o impasse só será resolvido após o retorno ao banco. Por esse motivo, mais uma vez, apresenta-se mais uma razão para voltar às atividades bancárias.

Medo de prejudicar a saúde novamente ou agravar a doença

Outro temor presente no processo de volta ao trabalho refere-se às dúvidas do trabalhador quanto à possibilidade de retornar e, como consequência, ter maiores complicações da saúde, anteriormente danificada ou não recuperada. Dada essa realidade, o trabalhador começa a reconhecer o perigo de expor-se novamente a um trabalho organizado de maneira a fazer adoecer (SELIGMANN-SILVA, 2011). Como já apontado por Glina *et al.* (2001), Ramos, Tittoni e Nardi (2008), Rocha (2003), Rossi (2008) e Seligmann-Silva (2011) o receio de prejudicar novamente a saúde não está longe de ser concretizado, tendo em vista que ao retornar ao trabalho, comumente o trabalhador enfrenta o mesmo cenário deixado após o período de afastamento, como citado por uma bancária afastada: “*Quando eu voltei, eles me trataram bem, eles estavam precisando de gente, só que eu não tinha me curado e eles estavam pensando que eu não estava mais com dor, porque eu não reclamava. (...). Não! Não, não quero mais voltar não (...). Eu fiquei ruim, me afastei de novo, tive que fazer cirurgia.*” Os temores apresentados por essa bancária, e também por outros trabalhadores com outros tipos de necessidades de adaptação, além de se somarem às incertezas do retorno ao banco ou mesmo em outra instituição, também se apresentaram como um grande motivo para não desejar retornar ao trabalho.

Desejo de reencontrar prazer em atividades laborais sem vínculo empregatício ou com qualquer outra empresa

As atividades laborais desejadas pelos bancários afastados estão ligadas a projetos ainda não realizados devido à dedicação quase que exclusiva ao banco durante anos, ou mesmo a outras atividades executadas em outros momentos da vida. Dentre as atividades

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

listadas, encontram-se: (a) realizar atividades domésticas como, por exemplo, fazer concertos e manutenções domésticos para a própria casa e prestação de serviço a terceiros; (b) cultivar plantas ou frutas para vendê-los a terceiros; (c) abrir um comércio para vendas de roupa ou produtos alimentícios e; (d) administrar aluguel de imóveis. Estas atividades foram citadas como sendo de natureza autônoma, cuja execução não depende do estabelecimento de vínculo empregatício com outra empresa. Estes anseios, em alguns casos, são relacionados aos anos de trabalho submetido à gestão e condições de trabalho degradantes, situação à qual não se quer mais exposição.

Da mesma forma, a esperança em encontrar outro trabalho prazeroso se revelou como fundamental para pensar o retorno à outra atividade que não a bancária. Isso foi apontado pelos trabalhadores afastados e relacionado aos meses que passaram adoecidos e sofrendo com a exclusão, o sentimento de abandono por parte do banco e dos colegas de trabalho, a sensação de vazio e desvalia, com a impressão de não terem sido reconhecidos da maneira como mereciam após toda a dedicação e esforço. Independentemente do local para o qual o trabalhador afastado retornará, o que se prioriza é a possibilidade do encontro com uma atividade profissional que seja prazerosa e fonte de satisfação, por mais que possa comportar algo que gere insatisfação e frustrações - condição de toda relação humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados da pesquisa revelam que a eminência de voltar às atividades laborais é permeada por sentimentos ambíguos com relação ao trabalho, já que reativa situações que geram medo, receio, dúvida, insegurança, indecisão, esperança e ilusão. Retornar ao trabalho não é somente voltar à rotina regrada com horários de entrada e saída ou a uma atividade prescrita, mas também reencontrar-se com o trabalho, ao mesmo tempo

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

prazeroso e degradante, e com as relações a ele inerentes, e ainda, reencontrar-se com uma carreira construída ao longo de anos e haver-se com as consequências desse percurso.

Deve-se considerar que a vivência do adoecimento e sua relação com o trabalho, bem como o processo de afastamento, reabilitação e o retorno ao trabalho implicam duas dimensões mutuamente interferentes: a dimensão individual e social da vivência. Do ponto de vista do sujeito, a vivência subjetiva do processo de adoecimento-reabilitação-retorno ao trabalho implica sua constituição psíquica, sua personalidade e suas formas de obtenção de prazer. Deste mal-estar ao adoecimento e à paralisação do homem, decorre um processo, que merece ser melhor compreendido e trabalhado.

Do ponto de vista social, o que está implícito nesse processo é a forma como os homens constroem e reproduzem sua forma de vida submetidas ao sistema capitalista de produção, ora primando pelos bens sociais, ora destruindo todas as possibilidades humanas. Debruçar-se sobre as condições de trabalho e as possibilidades de uma vivência humana digna e satisfatória na relação com este, é um dos grandes objetivos dos que fazem a crítica e que resistem e se opõem à forma de organização e de manutenção da vida nesse sistema. Reproduzir um sistema de trabalho que fira a integridade, a dignidade e que impossibilite ao sujeito sua realização pelo trabalho, é primar pela violência e pela degradação do humano, indicando o esvaziamento da experiência humana. Neste sentido, entende-se que qualquer intervenção nesse cenário sempre será uma intervenção coletiva e política, que implica uma ética.

Assim, a vivência do retorno ao trabalho, analisada nestes trabalhadores, indica que o que está em jogo é muito mais que uma reabilitação e um retorno ao lugar e à condição que promoveu o adoecimento, mas especialmente a possibilidade de colocar em questão esse sistema que pauperiza a condição de vida humana, mobilizando tanto os sujeitos quanto sua coletividade para o enfrentamento desta condição. Ainda, no que tange os profissionais que acolhem e tratam esses sujeitos adoecidos, seja na iniciativa pública ou privada, no campo de Saúde do Trabalhador, deve-se ter clareza deste cenário e sempre discutir a partir de que lugar e de que ética se conduz o tratamento destes sujeitos-

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

trabalhadores. Dessa forma, essa pesquisa indica a necessidade de aprofundamento e desenvolvimento de outros temas importantes relacionados ao adoecimento e ao trabalho, tanto ligados à dimensão do sujeito, quanto ligados à dimensão social (organização social, violência, ética e política).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho e Subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo, Boitempo, 2011.

_____. **Dimensões da precarização do trabalho**: ensaios de Sociologia do Trabalho. Bauru: Canal 6, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed., 10 reimpr. rev. e ampli. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

BARROS, Celso Aleixo de; GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães Lesões por esforços repetitivos – LER: aspectos psicológicos. In: GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; GRUBITTS, Sônia. (Orgs). **Série Saúde Mental e Trabalho**. Vol.1. São Paulo: Casa do Psicólogo, pp. 73-86, 1999.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Legislação em saúde**: caderno de legislação em saúde do trabalhador. 2 ed. rev. e ampli. Brasília: Ministério da Saúde, 2005.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. v.19. Brasília: MPS/DATAPREV, 2010.

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

- CASTRO-SILVA, Leandro Monteiro. **Casos de afastamento por LER/DORT e retorno ao trabalho bancário**: uma análise psicodinâmica. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2006
- DURAND, Marina **Doença ocupacional**: psicanálise e relações de trabalho. São Paulo: Escuta, 2000.
- GLINA, Débora Miriam Raab. *et al.* Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Caderno Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 607-616, mai./jun., 2001.
- HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- HOEFEL, Maria da Graça Luderitz. **Processo saúde-enfermidade-trabalho**: Síndrome do sobrevivente (estudo de caso no setor financeiro). Tese (Doutora em Sociologia) – Faculdade de Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.
- HOEFEL, Maria da Graça Luderitz. *et al.* Uma proposta em saúde do trabalhador com portadores de LER/DORT: Grupos de ação solidária. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 7, p. 31-39, 2004.
- JACQUES, Maria da Graça *et al.* Cidadania e saúde do trabalhador: grupos de ação solidária. **Psicologia Política**. v. 7, n. 13, 2007.
- MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da Medicina do Trabalho à Saúde do Trabalhador. **Rev. Saúde públ.** São Paulo. v. 25. p. 341-349, 1991.
- MENDES, René. (org). **Patologia do Trabalho**. São Paulo: Editora Atheneu, 2007. v 1 e 2.
- MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BARBARINI, Neuzi. Reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro e sofrimento dos caixas executivos: um estudo de caso. **Psicologia e Sociedade**. Belo Horizonte, v. 4, n. 14, jan./jun., 2002.
- NETZ, Jaceia Aguilar; AMAZARRAY, Mayte Raya. A organização dos trabalhadores na resistência às práticas discriminatórias: um olhar acerca da subjetividade, saúde e trabalho. **Revista Virtual textos e contextos**. n. 4, p. 1-16, dez., 2005. Disponível em:

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/viewFile/1003/783>. Acesso em 27 jul. 2013.

NETZ, Jaceia Aguilar; MENDES, Jussara Maria Rosa. O massacre dos trabalhadores bancários e a ação sindical: sobrejornadas, metas excessivas, pressão, medo, práticas gerenciais autoritárias versus práticas preventivas. **Boletim da Saúde**. Porto Alegre, v. 20, n.1, p.25-34, jan./jun., 2006.

RAMOS, Márcia Ziebell; TITTONI, Jaqueline; NARDI, Henrique Caetano. A experiência de afastamento do trabalho por adoecimento vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n. 2, p. 209-221, 2008.

RIBEIRO, Herval Pina. A ação política para reduzir e eliminar a nocividade no trabalho: uma (re)análise da questão conceitual e sua aplicação para o caso das LER em bancários. In: MENDES, René (org). **Patologia do Trabalho**. São Paulo: Editora Atheneu, 2007. v 2, p. 1901-1924.

ROCHA, Sandra Regina Ayres. **O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda**: sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília, 2003.

ROSSI, Elisabeth Zulmira. **Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT**: análise psicodinâmica. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, 2008.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 20, n. 67, p.183-209, 1999.

SELLIGMANN-SILVA, Edith. Psicopatologia e Saúde Mental no Trabalho. In: MENDES, René (org). **Patologia do Trabalho**. São Paulo: Editora Atheneu, 2007. v. 2, p. 1141-1182.

_____. **Trabalho e Desgaste Mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Ed. Cortez, 2011.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 13 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

SILVA, Luis Sérgio; PINHEIRO, Tarcísio Márcio Magalhães; SAKURAILL, Emília. Reestruturação produtiva, impactos na saúde e sofrimento mental: o caso de um banco estatal em Minas Gerais, Brasil. *Caderno Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 23 (12), p. 2949-2958, dez., 2007.

THIOLLENT, Michel. *Metodologia da pesquisa-ação*. São Paulo: Cortez, 1994.

ZANIN, Fernanda da Conceição. **Expectativas sobre o retorno ao trabalho**: análises das vivências de trabalhadores bancários no período de afastamento laboral. Monografia (Psicologia) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010.