

nformativo



ASSOCIAÇÃO DOS EMPREGADOS DO BANCO DA AMAZÔNIA

aeba.org.br [aeba_associacao](https://www.facebook.com/aeba_associacao) [@AEBA_Associacao](https://www.instagram.com/AEBA_Associacao) [AEBA Associacao](https://www.linkedin.com/company/AEBA_Associacao) [Aeba Associação](https://www.youtube.com/channel/UCaebaorgbr) aeba@aeba.org.br (91) 3242-1766/99240-9300 (91) 3242-1766/3241-5628

TRANSFORMAÇÃO

EXCESSO DE TRABALHO, ASSÉDIO E ADOECIMENTO

Pedimos desculpas ao nosso leitor e associado por termos que escrever sobre temas tão sensíveis como violência, morte e, até, suicídio de colegas de trabalho. Vivemos tempos tortuosos. Infelizmente, recentemente nos despedimos de muitos colegas, um número significativo deles, jovens, por causas não naturais e, até, violentas, o que provoca em todos nós profundo pesar e luto.

Este texto não pretende ser concebido como mecanismo para culpabilização de pessoas específicas, mas um ponto para a construção de reflexões, ou de uma análise institucional e de responsabilidade de gestão. Também não queremos impor uma relação direta de causalidade entre os ocorridos e o ambiente de trabalho, mas é importante reconhecer e atentar para a relação inegável dos processos de trabalho que esgotam as energias dos nossos colegas e o nexos causal que têm na saúde mental de todos os empregados, mesmo que estes não sejam os únicos fatores de vulnerabilidade psíquica.

O “Transformação”, um projeto do presidente Lessa, além de sua ineficácia, sempre esbarrou em um problema estrutural: falta de mão-de-obra. O Banco é limitado pela SEST a pouco menos de 3.000 funcionários. Contraditoriamente, o “Transformação” amplia a presença do Banco para além do FNO, mas essa expansão esbarra diretamente na falta de pessoal. O projeto começou ignorando totalmente esse problema e, agora, as consequências para a saúde dos trabalhadores começam a aparecer de forma cada vez mais evidente.

Todas as áreas do Banco estão sobrecarregadas. Algumas operam com apenas um terço da lotação necessária, e o trabalho se acumula sobre poucos ombros. Queixas de excesso de trabalho, assédio e metas abusivas vêm se multiplicando e, inevitavelmente, criando um foco de adoecimentos entre os empregados.

Além do excesso de trabalho, a cultura organizacional do Banco funciona como uma verdadeira máquina de moer pessoas, corações e mentes. A direção de plantão despreza os empregados e, historicamente isso se repete. Não é de hoje que o BASA opera, na maioria das vezes, sob uma lógica perversa: se você for bajulador/assediador, seus problemas podem ser resolvidos; caso contrário, não há solidariedade institucional.

Institucionalmente, o Banco, em várias ocasiões, estruturalmente, não consegue amparar os seus empregados, e não vemos o mínimo esforço para tanto, a exemplo recente, podemos citar a inércia da instituição quando um colega foi vítima de uma violência urbana e veio a óbito. Foram os colegas de trabalho, individualmente, inclusive alguns gerentes, com apoio da AEBA que, nesse momento delicado, mesmo diante da gravidade e fortemente abalados pelo ocorrido, tiveram fôlego para mobilizar recursos e amparo para lidar com a situação. Isso demonstra, de forma dura, e, na prática, que a organização coletiva dos empregados do Banco é a principal alternativa ao desprezo institucional e ao mal-estar que a instituição nos impõe.

Ainda persiste no BASA, mesmo com vários casos de suicídio, de adoecimento, de mal funcionamento de elevadores, de perturbação por barulho de obras na Matriz, de más condições e sobrecarga de trabalho nas agências, e etc., uma área de Saúde e Segurança do Trabalho desvalorizada e rebaixada funcionalmente. Não temos ambiente institucional de mediação de problemas e, quase tudo relacionado a conflitos, tem que parar na justiça do trabalho.

A situação institucional se agrava quando observamos que, de novo, o diretor responsável pela área de pessoal é mais um empregado de carreira do Banco e, ainda assim, não há nada no planejamento dessa Diretoria que indique melhora concreta nas condições de vida e trabalho dos empregados.

Sempre destacamos: o problema é institucional, não necessariamente pessoal. As regras institucionais são estruturadas para esmagar os empregados e o “Transformação” trouxe à tona a forma brutal como essas regras são aplicadas. Todos os empregados são vítimas das escolhas da Presidência, da Diretoria e do círculo de bajulação que sustenta esse modelo.

Para a AEBA, a saída para esse estado de coisas, passa por dois caminhos:

1. A auto-organização dos empregados por local de trabalho;
2. A construção de uma mobilização coletiva que culmine na mais forte e implacável greve que este Banco já viu.

Nesse sentido, empregaremos todas as nossas forças para derrotar o projeto de exploração indevidamente chamado de “Transformação”, a não ser que seja para pior, pois, até agora, tem significado mais sofrimento para os empregados e o desarranjo organizacional do próprio Banco, esses têm sido os resultados mais significativo amargados.

A atual Diretoria não é um fracasso. Pelo contrário: ela cumpre exatamente o papel para o qual foi estruturada.

Diante disso, é preciso indignar-se. É preciso reagir. É preciso mobilizar e resistir.

Só a ação coletiva é capaz de interromper esse projeto e conquistar condições dignas de trabalho e de vida.

