

# PERDEU, ITAÚ

**O digitau está no século passado quando o assunto é direito do trabalhador**

Além do pagamento de multa fixada em R\$ 1 milhão, banco terá de emitir CAT para todos os trabalhadores com sintomas ou suspeitas de LER/Dort; decisão vale para todo o país

**M**ais uma batalha foi vencida pelos bancários do Itaú na luta por boas condições de trabalho e contra o adoecimento proveniente de atividades laborais. O juiz Luís Augusto Federighi, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, indeferiu recurso do banco contra sentença que havia condenado a instituição ao pagamento de R\$ 1 milhão de multa, entre outras determinações, por violações sistemáticas ao direito à saúde dos trabalhadores.

Em ação impetrada pelo Ministério Público, com o Sindicato como testemunha e colaborador no fornecimento de provas, o Itaú foi condenado a cumprir integralmente as diretrizes do Ministério do Trabalho e Emprego que estabelecem requisitos ergonômicos para um ambiente de trabalho saudável. A sentença reconheceu que o banco viola direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial o direito à saúde, e não cumpre normas para prevenção de doenças e acidentes de trabalho.

O TRT apontou que bancários do Itaú adoecidos, quando retornam ao trabalho, são submetidos a condições precárias, que os prejudicam ainda mais; que o banco não respeita prescrições quando a saúde desses trabalhadores exige cuidados especiais; discrimina-os; e, via de regra, demite, mesmo que ainda estejam em tratamento médico.

Na decisão em primeira instância, a 44ª Vara do Trabalho de São Paulo determinou que o banco faça um levantamento ergonômico condizente com a realidade de seus estabelecimentos, especialmente em relação ao mobiliário e equipamentos.

A sentença estabeleceu ainda que o Itaú deve

emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) para todos os empregados que apresentem sintomas ou suspeitas de LER/Dort, comprovados por atestados médicos, incluídos aqueles emitidos por médicos não contratados pelo banco, da rede pública ou particular.

Outras obrigações estabelecidas na decisão judicial são: pausas de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados para digitadores, sem desconto na jornada; respeito às prescrições médicas e ao retorno gradativo dos funcionários que estejam afastados por período igual ou superior a 15 dias, desde que não haja recomendação médica em sentido contrário; realização de exame médico anual nos trabalhadores expostos a riscos de doenças ocupacionais; elaboração de programa de controle médico e saúde ocupacional (PCMSO) que contenha a descrição detalhada de cada função exercida pelos funcionários, com os respectivos riscos e a periodicidade dos exames médicos; além da abertura do sistema de metas praticado pela instituição.

**GESTÃO** – “Os bancos consideram que é de sua exclusividade o poder de gestão. Porém, o limite para esse poder se dá quando ele interfere em questões fundamentais do trabalhador, como o direito à saúde.

Quando isso acontece, é direito do trabalhador e de seus representantes interferir na gestão e impor limites que preservem sua saúde. Temos vasta legislação sobre essa matéria, que garante o direito a essa participação. Infelizmente, essas normas legais são repetidamente violadas. Essa condenação do Itaú, em duas instâncias, vai exatamente nesse sentido”, .

Também ficou determinado que o Itaú não pode rescindir o contrato de trabalho de empregados acometidos por LER/Dort, que estejam em tratamento de saúde, gozo de auxílio-doença ou reabilitação profissional. Na sentença, ficou vetado ainda que o banco submeta trabalhadores adoecidos, ou com suspeita de adoecimento, a procedimentos vexatórios e discriminatórios como situações de isolamento, não delegação de tarefas, transferências sucessivas e divulgação de dados médicos sigilosos.

**VITÓRIA**—Ao analisar o recurso, o juiz Luís Augusto Federighi, fundamentado pela Convenção 155 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e pela legislação brasileira, não acatou a argumentação do Itaú e manteve o valor da indenização por dano moral coletivo em R\$ 1 milhão, a ser destinada ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), assim

como todas as determinações relacionadas à promoção de um ambiente de trabalho saudável. O magistrado foi além e ampliou a abrangência da decisão, antes restrita ao estado de São Paulo, para todo o território nacional.

A decisão que indeferiu o recurso do banco é uma vitória para a categoria. “Essa decisão é muito importante diante do alto número de bancários adoecidos. Cobramos do Itaú, assim como de todos os outros bancos, que sejam de fato socialmente responsáveis.

E a responsabilidade social começa com boas condições de trabalho e respeito à saúde dos seus trabalhadores. Essa vitória é fruto de exaustivo trabalho do movimento sindical em defesa da saúde do trabalhador. Milhares de bancários do Itaú, em todo o Brasil, serão beneficiados”.



## LER/DORT CONTINUA SENDO PESADELO

*Drama das lesões causadas por esforços repetitivos  
é alvo de prevenção e lembrado no dia 28*

O Dia Mundial de Combate às LER/Dort (Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho), 28 de fevereiro, é lembrado desde 2000. É a segunda maior causa de adoecimento no trabalho, em especial na categoria bancária.

“Apesar do crescimento dos casos de transtornos mentais, as lesões por esforço repetitivo ainda afetam grande parte dos trabalhadores dos bancos que usam computadores com regularidade”

Dentre todos os encaminhamentos de bancários feitos pelo Sindicato aos **Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST)**, em 2015, 33% foram relacionados a LER/Dort, 60% a transtornos mentais e 7% com outros problemas e acidentes.

**Emissão de CAT** – a gravidade do problema faz com que o bancário fique atento aos sinais relacionados à doença e busque prevenção.

A emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) pelo CRST está resultando em um maior reconhecimento dos acidentes de trabalho na Previdência Social. Além disso, o Sindicato fiscaliza as condições de trabalho e cobra dos bancos a adaptação dos locais de trabalho para garantir a saúde dos bancários.

**Em debate** – Reunião de Avaliação do Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho 29/01/16

O Acordo de Conflitos no Ambiente de Trabalho completou 5 anos de existência. Em 2011 foram registradas 53 denúncias pelos canais dos bancos e 84 pelos sindicatos. Em 2015 foram registradas 159 denúncias pelos canais dos sindicatos e 1033 pelos canais dos bancos.

Sobre as consequências dos casos procedentes de denúncias encaminhadas pelos sindicatos a Fenaban informou que em 2015 foram 8 demissões, 31 orientações, 3 transferências, 5 medidas disciplinares e 1 transferência. De todas as denúncias apresentadas por ambos os canais, 39,4% dos casos foram procedentes. A Fenaban prometeu disponibilizar a apresentação completa de 2015 aos sindicatos.

O movimento sindical cobrou a diminuição do prazo de apuração de 45 para 30 dias, porém, o representante da Fenaban disse que não é possível atender esse pedido. O movimento sindical cobrou ainda, dados referentes às consequências das denúncias procedentes registradas junto aos canais dos bancos.

O representante se comprometeu a questionar os bancos sobre a abertura dos dados referente às consequências pelos canais dos bancos bem como a estratificação das denúncias por objeto. A resposta será dada na próxima reunião no dia 05/05/16.

