

AVISO AO USUÁRIO

A digitalização e submissão deste trabalho monográfico ao *DUCERE: Repositório Institucional da Universidade Federal de Uberlândia* foi realizada no âmbito do Projeto *Historiografia e pesquisa discente: as monografias dos graduandos em História da UFU*, referente ao EDITAL Nº 001/2016 PROGRAD/DIREN/UFU (<https://monografiashistoriaufu.wordpress.com>).

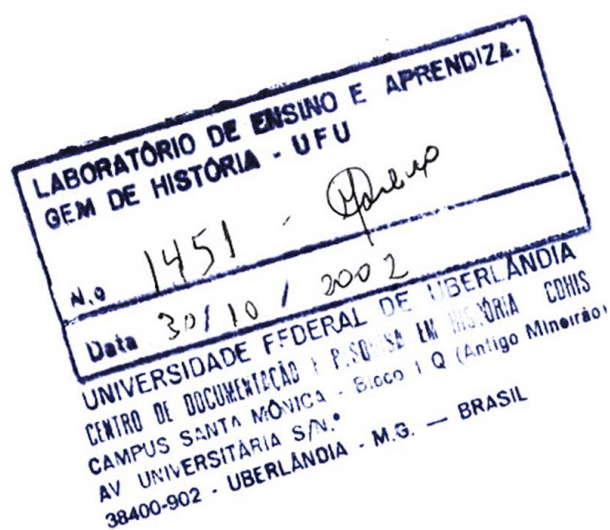
O projeto visa à digitalização, catalogação e disponibilização online das monografias dos discentes do Curso de História da UFU que fazem parte do acervo do Centro de Documentação e Pesquisa em História do Instituto de História da Universidade Federal de Uberlândia (CDHIS/INHIS/UFU).

O conteúdo das obras é de responsabilidade exclusiva dos seus autores, a quem pertencem os direitos autorais. Reserva-se ao autor (ou detentor dos direitos), a prerrogativa de solicitar, a qualquer tempo, a retirada de seu trabalho monográfico do *DUCERE: Repositório Institucional da Universidade Federal de Uberlândia*. Para tanto, o autor deverá entrar em contato com o responsável pelo repositório através do e-mail recursoscontinuos@dirbi.ufu.br.

- confirma horário d'gij
6^a, dia 20 9:30 (Kala)

RUBENS HUMBERTO COSTA TEIXEIRA

**TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO
BANCÁRIO**



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

2002

1678

5.9
7.9

RUBENS HUMBERTO COSTA TEIXEIRA

**TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO
BANCÁRIO**

Monografia apresentada a Universidade Federal de Uberlândia, Centro de Ciências Humanas e Artes, Instituto de História, para as disciplinas Monografia II e Seminário de Pesquisa, como exigência para obtenção do grau de Licenciatura e Bacharelado em História da Universidade Federal de Uberlândia, sob orientação do prof. Dr. Hermetes Reis de Araújo

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
2002

ÍNDICE	PÁGINA
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – OS EMPREENDIMENTOS DA CLASSE TRABALHADORA BANCÁRIA NO BRASIL	3
1.1 Jornada de Trabalho	3
1.2 A importância do Sindicalismo	6
1.3 As lutas da classe trabalhadora bancária	12
CAPÍTULO II – O SETOR BANCÁRIO E SUAS TRANSFORMAÇÕES	14
2.1 A revolução tecnológica nos bancos	14
2.2 Parcerias e terceirizações	18
2.3 Reestruturação produtiva	22
2.4 Um novo enfoque do sistema bancário	26
2.5 A concorrência	31
CAPÍTULO III – AS NOVAS TENDÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES BANCÁRIOS	36
3.1 O perfil do novo bancário	36
3.2 Os trabalhadores bancários e a expansão do capitalismo monopolista	40
CAPÍTULO IV – PERSPECTIVAS NACIONAIS E REGIONAIS	44
4.1 O Banco do Brasil	44
4.2 A economia do município de Iturama	48
4.3 O setor bancário em Iturama	49
CONCLUSÃO	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53

DEDICATÓRIA

Aos bancários brasileiros e a todos que acreditam em um mundo melhor, mais justo e que lutam para transformá-lo.

AGRADECIMENTOS

A Jesus Cristo, Autor e Consumador da minha fé; ao meu orientador Dr. Hermes pelo crédito, à minha noiva Líney pelo apoio; à minha mãe. professora Dolores, pela minha educação, aos amigos João Batista e Yula pelo incentivo, e a todos que direta ou indiretamente auxiliaram na conclusão deste trabalho.

SUMÁRIO

Este trabalho tem como objetivo mostrar o ajuste estrutural que o sistema financeiro brasileiro passou nos últimos anos e o impacto social que essa mudança causou para os trabalhadores bancários e para o banco como instituição.

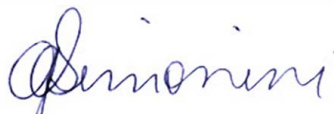
Palavras chave: Ajuste, estrutural
Sistema, financeiro

ABSTRACT

This work has a purpose to show the structural adjustment that the Brazilian financial system has gone through during the last years and social impact that this change has caused to the bank clerks and to the bank as an institution.

Key words – adjustment, structural
System, financial

BANCA EXAMINADORA


GIZELDA DA COSTA SIMONINI


KARLA ADRIANA MARTINS BESSA


HERMETES REIS DE ARAUJO

INTRODUÇÃO

O sistema financeiro brasileiro vem passando por um ajuste estrutural nos últimos anos. Entre os vários motivos desse processo, destacam-se a globalização do sistema financeiro internacional, o acirramento da concorrência internacional e nacional, as mudanças institucionais, os planos econômicos e a redução do patamar da inflação. O sistema bancário nacional eliminou cerca de 40% dos postos de trabalho somente nos últimos sete anos. Com a privatização de parte da rede bancária, a drástica diminuição do quadro de pessoal – resultado do processo de automação, programas de produtividade e da terceirização de serviços, esse problema tende a se acentuar ainda mais nos próximos anos.

Portanto, o objetivo geral deste trabalho é mostrar o impacto social que essa mudança, embora razoavelmente incipiente, causou para o profissional bancário e para o banco como instituição financeira, mudando a sua proposta.

O processo de globalização da economia mundial tem como uma de suas principais características a internacionalização do sistema financeiro. Os bancos são a ponta de lança desse processo, arquivando, catalogando e processando informações, de modo a identificar as possibilidades de investimento para seus clientes. Para tanto, é fundamental não só o acesso à informação, como também a capacidade de interpretá-la, visando satisfazer as necessidades dos clientes. O bancário tradicional, que tinha como principal meio de trabalho a moeda, começa a ceder espaço para um novo profissional, que tem na informação sua principal ferramenta de trabalho.

Este trabalho tem como objetivo expor pontos significativos que transformaram a vida dos trabalhadores, clientes e usuários dos bancos brasileiros dentro do contexto global: a competitividade entre os bancos e até entre agências colocando o cliente como foco principal de captação de recursos, vários produtos que surgiram nos últimos anos, os quais anteriormente eram alheios a esse ambiente e facilitadores como auto-atendimento, home-banking, fax e telefone. Em contrapartida, deu-se início ao fechamento de agências bancárias no interior, tanto pelas privatizações dos bancos estaduais, como também por reformulações do Banco do Brasil, uma vez que bancos privados são relativamente ausentes em pequenas cidades e nas regiões Centro-Oeste e Norte, terceirizações de serviços eminentemente bancários, além das parcerias como as casas lotéricas, as agências dos Correios e até rede de supermercado e padarias.

Todas essas mudanças implicam uma transformação drástica na vida dos trabalhadores bancários, assim como o desrespeito à jornada de trabalho, como a realização indiscriminada de horas extras e o comissionamento de funcionários, uma vez que foi diminuído o número efetivo de vagas mantidas pelos bancos.

O trabalho bancário divide-se em trabalho operacional, realizado nas agências e centrais de processamento de dados, serviços e trabalho administrativo efetuado nos departamentos da administração geral do banco, em que se insere grande parte das funções técnicas e onde são decididas as políticas gerais do banco e enviadas instruções para a operacionalização nas agências. A intensificação da concorrência interbancária e a busca da qualidade total no atendimento, como forma de diferenciação no mercado financeiro vem exigindo dos trabalhadores bancários maior rapidez e eficácia nas tarefas desenvolvidas. O ênfase ao atendimento como serviço de qualidade vem mudando as políticas de seleção e de treinamento nos bancos, voltados agora à capacitação de funcionários a fim de oferecer um atendimento personalizado e integral ao cliente.

Outra variável nesse processo de globalização do sistema financeiro é a tecnologia que permite a multiplicação dos produtos oferecidos aos clientes, a racionalização do processo de trabalho e a rapidez na tomada de decisões. Muitas vezes, a tecnologia é o próprio produto que o banco vende.

Ao longo dos últimos vinte anos, tem-se constatado queda dos níveis de emprego, acentuada nos anos 90. A essa queda soma-se o aumento do emprego de trabalho temporário ou subcontratado entre trabalhadores bancários, configurando-se a adoção de formas de flexibilidade numéricas na rede bancária.

Fala-se em participação nos lucros e resultados das grandes empresas modernas, mas assiste-se a um esfacelamento da classe trabalhadora do País e ao empobrecimento da classe média. O Estado assume posição de sua “neutralidade” ao repassar funções regulamentadora de empresas energéticas, telefônicas, de mineração, petrolífera, educação e, do setor financeiro às mãos da iniciativa privada.

Características de um processo mundial, essas mudanças igualmente estão presentes no sistema financeiro brasileiro, que vem passando por alterações estruturais nos últimos anos, motivadas não só pelo acirramento da concorrência no setor em todo o mundo, mas também pelo processo de ajuste da economia brasileira.

CAPÍTULO I – Os empreendimentos da classe trabalhadora bancária no Brasil

1.1 Jornada de Trabalho

É sabido que o final dos anos 70 e 80 no Brasil, coincide não somente pela abertura política, mas também pelo fortalecimento do movimento sindical. O país passou pelos piores momentos de sua história, com a ditadura militar apoiada pela hegemonia norte-americana ao sul do Rio Grande. Repressão política e policial a todos que questionassem o golpe militar de 1964 e se opunham à falta de liberdade. Os intelectuais, políticos, estudantes e artistas eram os mais visados e movimentos sindicais e estudantis foram praticamente silenciados.

Com a distensão e abertura política, os exilados voltaram ao Brasil, e foi criada a Central Única dos Trabalhadores (CUT). Os anos 80 foram marcados pela década perdida, pois a inflação corroía o poder de compra dos trabalhadores, os países da América Latina anunciavam moratória da dívida externa, o crescimento econômico era insignificante, mas em compensação, praticamente não se falava em desemprego. Vale ressaltar que o desemprego é fator importante para o sistema capitalista, pois é considerado como reserva de mão-de-obra barata. Greves em todas as categorias pipocavam de norte a sul, mas adquiriram mais força entre os metalúrgicos, os bancários e o funcionalismo público, entre os quais estavam os professores e ferroviários.

Apesar de existirem regulamentações legais sobre a duração da jornada de trabalho, determinadas pela Constituição Federal, convenções trabalhistas e pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), ainda ocorrem situações muito distintas das que são previstas em lei. A luta pela redução da jornada de trabalho tornou-se uma das principais reivindicações do movimento sindical, principalmente na Europa, onde os índices de desemprego são alarmantes, mas isso também ocorre no Brasil. Esta luta tornou-se uma alternativa para reduzir o desemprego.

No Brasil anterior à promulgação da Constituição de 1988, a jornada de trabalho era de 48 horas semanais, mas os sindicatos lutavam para reduzi-la para 40 horas. Na Europa, a maior parte dos sindicatos exigia 35 horas com redução do número de horas extras sem perda de remuneração. Se confrontada com as 2640 horas do caso brasileiro percebe-se, por exemplo, que a jornada holandesa equivale a 52% da jornada anual brasileira, ou seja, 1268

horas a menos. O uso excessivo de horas extraordinárias agrava ainda mais a disparidade da extensão da jornada no Brasil comparando-a com a de outros países [1]

No início do século XX, a jornada de trabalho no Brasil era, em média, de 12 horas diárias, totalizando 3600 horas/ano, semelhante a da Inglaterra de um século anterior. Em 1907 ocorreu a primeira greve centrada na reivindicação de uma jornada de oito horas diárias. Em 1917, aconteceu uma grande paralisação que empunhava como bandeiras o emprego e a regulamentação da duração da jornada de trabalho. Foi somente no governo de Getúlio Vargas que foi regulamentada a todos os trabalhadores as oito horas diárias, incluindo o sábado, através da Constituição federal de 1934.

Em 1988, a Constituição Federal estabeleceu a jornada de 44 horas semanais, resultado das mobilizações iniciadas no ABC paulista (Santo André, São Bernardo, São Caetano e Diadema), que se expandiram pelo país e terminaram por confirmar a nova jornada para todos os trabalhadores, embora a exigência dos sindicalistas era por uma jornada de 40 horas semanais.

Do ponto de vista sindical, a redução da jornada está associada à melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, fator que passou a ser defendido, devido aos problemas sociais causados pelo crescimento do desemprego, para servir de alternativa para preservação ou mesmo geração de novos postos de trabalho. Essa alternativa passou a ser a principal discussão sindical no Brasil dos anos 90 e também no início do século XXI.

O trabalho em tempo parcial foi uma alternativa menos polêmica em toda a Europa em relação à redução da jornada de trabalho, pois é o trabalho em tempo parcial, com salário correspondente. A idéia é menos polêmica porque implica a aceitação do empregado, que se dispõe a ganhar menos para ter mais tempo livre disponível, uma vez que suas necessidades básicas podem ser satisfeitas mesmo com um rendimento inferior. Esta nova forma de remuneração serve para países extremamente homogêneos, como a Holanda, onde 38,1% da força de trabalho tem emprego “*part-time*” (tempo parcial) . Nos Estados Unidos, o trabalho em tempo parcial também cresceu, mas como imposição e não como acordo entre as partes.

Polêmica ou não, a proposta das 35 horas semanais ganhou força a partir de dados impressionantes sobre como a indústria, no mundo todo, faz hoje muito mais produtos com muito menos gente.

[1] Fonte: DIEESE(1997^a.) Elaboração DIEESE – Linhas bancárias

A jornada de trabalho dos bancários, fixada em 30 horas semanais, com quinze minutos de intervalo para alimentação, é uma conquista histórica da categoria, resultado da greve nacional realizada em 1932. Entretanto, somente em 1962, durante o governo de João Goulart, após nova greve nacional, esta conquista se transformou em lei, passando a constar na CLT. Nessa mesma greve, em 1962, outra conquista foi a eliminação do trabalho aos sábados.

1.2 A importância do Sindicalismo

O movimento sindical no Brasil se iniciou nos primeiros anos deste século durante a República Velha, período em que a indústria brasileira dava os seus primeiros passos, impulsionada pelos ares de desenvolvimento que sopravam da Europa já consolidada neste setor e pela mão-de-obra barata, representada pelos contingentes rurais que gradativamente se concentravam nos grandes centros e pelos imigrantes, que traziam consigo toda a ideologia do movimento anarco-sindical europeu, que pregava a total liberdade de associação entre os trabalhadores e a enérgica atuação na defesa de seus interesses. Nessa fase, imperava no Brasil o pluralismo sindical, sendo frequentes as greves, especialmente em meados da década de 20.

Com a ditadura de Vargas, veio a fase repressiva, com a implantação de um modelo de normatização corporativista (transplantado da Itália fascista - Carta del Lavoro), dando-se ênfase ao controle estatal, que tinha no reconhecimento sindical pelo Estado e no sistema confederativo, seus principais ícones. A Constituição de 1937 só veio reforçar esse caráter, que até hoje grassa com nitidez na estrutura sindical brasileira. A partir da vigente Carta Maior, o sindicalismo brasileiro ganhou maior liberdade, sendo vedada ao Estado interferir na organização e na administração sindical, ressalvado o registro no órgão competente (art. 8º, I da CF/88), do qual trataremos com mais detalhes adiante. Por outro lado, a mesma Carta, em seguida, enumera uma série de restrições, que devem ser obrigatoriamente observadas pelo movimento sindical brasileiro. Dentre elas, destaque-se as principais e inarredáveis condições a que se submete a organização sindical no Brasil, estampadas, todas, no art. 8º, II da CF/88, quais sejam : a unicidade sindical, a sindicalização por categoria e base territorial mínima.

Elas representam as pilastras sustentadoras do sistema de criação e organização dos sindicatos pátrios e a sua inobservância acarreta o desenquadramento da entidade infratora, não sendo esta reconhecida como sindicato. Ressalte-se que o caput do artigo faz-se presumir a mais absoluta liberdade sindical, que retaliada logo após pelos incisos, especialmente o supra transcrito, entrando em choque com o entendimento da própria OIT.

Note-se a grande contradição que a Carta de 88 institui no ordenamento jurídico pátrio, ao tratar da matéria, contradição essa apontada com peculiar propriedade onde, *“se de um lado ao Estado está proibida a intervenção na organização sindical; de outro, são impostos grandes obstáculos ao seu livre desenvolvimento, através das restrições constitucionais ao norte referidas”* (Nascimento, A. M. 1997, p. 727).

No entanto, é de se ressaltar a importância dessa restrita liberdade que alcançaram os sindicatos brasileiros a partir da nova ordem constitucional. Se é certo que ainda não atingimos o patamar ideal, que seria o da total e irrestrita liberdade de organização e, principalmente atuação das entidades sindicais, não se justificando mais a existência de amarras normativas que prendam o sindicalismo brasileiro ao nível em que hoje se encontra; pelo menos, no que se relaciona ao regramento constitucional anterior, em que ainda prevalecia o reconhecimento discricionário das entidades sindicais pelo Ministro do Trabalho, demos um grande passo, conquistando essa pequena margem de liberdade. Essa "liberdade" de que ora tratamos se reparte em duas dimensões: a liberdade no plano coletivo e no plano individual. No plano coletivo, a liberdade se direciona às entidades sindicais, que gozam de liberdade de associação, de organização, de administração, no exercício das funções.

Os destaques a serem feitos neste ponto são a liberdade de associação, que é o direito de criar associações econômicas e profissionais; e a liberdade de organização, que é o que Mascaro chama curiosamente de "autarquia externa", democracia interna, ou seja, tem os sindicatos a prerrogativa de não sofrerem a interferência na sua administração, que é ditada pelos rumos apontados pela classe representada, através do seu órgão deliberativo maior : a Assembléia Geral.

De qualquer modo, veremos que ainda resta um longo caminho a ser percorrido até alcançarmos um sindicalismo livre e bem estruturado, formado num movimento autônomo e espontâneo, por iniciativa da própria classe trabalhadora, que, coletivamente fará escolhas e mobilizará forças, dispondo livremente da sua organização.

A unicidade sindical é a obrigatoriedade de existir apenas um único sindicato na mesma área de atuação. Aqui há uma imposição do Estado no sentido de dar exclusividade a uma única entidade de representar a classe profissional ou econômica que for abrangida pelo seu espectro de abrangência, ao contrário da unidade sindical, que é a existência de um único sindicato, mas agora por determinação da vontade da própria classe representada. Geralmente a unidade decorre da fusão dos vários sindicatos existentes nos sistemas que adotam o pluralismo sindical. Essa unidade não necessariamente se demonstra na existência de um só sindicato, mas vislumbra-se até mesmo numa unidade de procedimentos e ações.

Na unicidade, porém, o enquadramento do trabalhador ou da empresa em determinado sindicato decorre da vontade da lei, que dispõe no sentido de fazer com que a classe inteira seja representada pelo único sindicato existente naquela área de atuação delimitada pela lei., a chamada base territorial. Outra restrição estabelecida na Carta Federal é a delimitação da base territorial mínima, segundo a qual, as classes interessadas delimitarão a sua base territorial,

que não poderá ser inferior à área de um município, extinguindo-se assim a possibilidade de existência dos chamados sindicatos distritais e sindicatos de estabelecimento.

Mais uma vez, verifica-se vantagens e deméritos no sistema adotado. A base territorial mínima reforça a unicidade acima estudada; por outro lado, fortalece a categoria, ampliando as suas bases, mas também dificulta, e algumas vezes, até impossibilita a solução de conflitos em bases menores. Não é uniforme a aplicação desse critério territorial nas legislações do resto do mundo, havendo os que adotam a total liberdade de coexistência de mais de um sindicato na base que seus integrantes definirem. Nesse ponto, cabe apontar outro avanço dado pelo legislador constitucional. Na vigência da Carta anterior, observava-se a delimitação da base territorial pelo próprio Ministro do Trabalho, nos termos do art. 517 da CLT. Veja-se que a base territorial continua a ser restringida, porém agora pela lei.

A última restrição a ser analisada é a sindicalização por categoria. Como espécie de associações que são, os sindicatos se formam pela conjugação de interesses comuns, que no caso qualificam-se por serem profissionais (trabalhadores) ou econômicos (empregadores). É o que a CLT denomina de vínculo social básico, que impõe a organização homogênea, onde as classes se organizam, levando em conta geralmente a atividade desenvolvida ou a profissão exercida.

Ao contrário dos sistemas de sindicalização heterogênea, em que os trabalhadores não são guiados por critérios de uniformidade para sindicalizar-se, aqui as categorias, necessariamente formadas, fazem com que as classes sejam reunidas sob o epíteto do sindicato que as representa. As regras básicas da sindicalização por categoria estão figuradas no art. 511 e seguintes da CLT.

Temos, assim a sindicalização vertical e horizontal. Na primeira, observa-se o enquadramento por atividade desenvolvida pelo empregador, que vai servir de base também para a determinação da sindicalização dos empregados, não importando a função por eles exercida dentro da empresa. Na horizontal, por sua vez, o enquadramento se dá tendo em vista a profissão exercida pelo trabalhador - não se aplica ao empregador - e pela uniformidade no exercício dessa profissão, onde quer que se encontre labutando. São as categorias profissionais diferenciadas, como os vigilantes, os motoristas e os profissionais liberais.

Finalmente, é de se notar que a sindicalização por categoria é exercida em qualquer grau, referindo-se ao sistema confederativo, organizado em estrutura piramidal de sindicatos, federações e confederações, que têm a finalidade de coordenar a atuação das entidades de grau imediatamente inferior, além de substituí-las, quando da sua inexistência. Isso sem falar nas centrais sindicais, reconhecidas paralelamente ao sistema confederativo, reconhecidas que

são como meras associações de cunho civil, não gozando das prerrogativas dos dirigentes das primeiras, sendo, porém, o eixo de atuação política destas.

Dúvida não há de que a sindicalização por categoria é um elo da corrente que ata as forças sindicais, que são obrigadas a submeter-se à regras que nada mais fazem senão conduzir o sindicalismo brasileiro para um sistema rígido de controle estatal atenuado e disfarçado, que traça restrições capazes de impedir a mobilização mais efetiva da classe trabalhadora, colocando "rédeas curtas" no movimento sindical.

A esperada mudança nesse sistema deve partir da concepção que se têm no Brasil da importância dos sindicatos, não só como associações de classe, mas como unidades de mobilização de força política. A mentalidade da própria classe há que se desenvolver de modo a permitir uma politização dos integrantes da classe interessando, aumentando-se a conscientização dos valores inerentes ao trabalho.

É certo que a pluralidade sindical, a princípio, causa alguns transtornos para os agentes sociais, que se vêem desgarrados de uma orientação legal. Porém, gradativamente, caminhar-se-á no sentido de que prevaleçam aquelas entidades que se destacam pela sua forte atuação ou poder econômico, havendo uma natural aglutinação de classes, mesmo que distintas, aumentando-se o poder de barganha e negociação. A tendência é a unidade decorrente da pluralidade.

Qual o caminho que o novo sindicalismo brasileiro, nascido no final dos anos 70 e início dos 80, adotará: irá negociar dentro da ordem ou contra a ordem? Procurará elaborar um programa de emergência para simplesmente gerir a crise do capital ou tentará avançar na elaboração de um programa econômico alternativo, formulado sob a ótica dos trabalhadores, capaz de responder às reivindicações imediatas do mundo do trabalho, mas tendo como horizonte uma organização societária fundada nos valores socialistas e efetivamente emancipadores?

Enquanto que na década de 80 o nosso sindicalismo caminhou em boa medida no contrafluxo das tendências críticas presentes no sindicalismo dos países capitalistas avançados, já no final daquela década e ao longo da década de 1990, inserimo-nos também mais fortemente no enorme quadro de desafios que estão presentes para o conjunto do movimento sindical, em inúmeros países, neste final do século XX e que pode ser resumido nos seguintes termos:

“Serão capazes, os sindicatos, de romper com a enorme barreira social que separa

os trabalhadores “estáveis”, em processo franco de redução, daqueles trabalhadores em tempo parcial, precarizados, presentes na chamada “economia informal”, em significativa expansão no presente cenário mundial? Serão capazes de organizar sindicalmente os desorganizados e com isto reverter as taxas de dessindicalização, presentes nas principais economias capitalistas?

Serão capazes de romper com o novo corporativismo, que defende exclusivamente suas respectivas categorias profissionais, abandonando ou diminuindo fortemente os seus conteúdos mais acentuadamente classistas? Não falamos aqui de um corporativismo estatal, mas sim de um neocorporativismo societal, excludente, parcializador e que preserva e acentua o caráter fragmentado da classe-que-vive-do-trabalho. Do mesmo modo, serão capazes de romper com os movimentos xenófobos, ultranacionalistas, com o apelo ao racismo e às ações contra os trabalhadores oriundos dos países subordinados?

Serão capazes de romper com a tendência crescente da excessiva institucionalização e burocratização, que tão fortemente tem marcado o movimento sindical em escala global e que o distancia das suas bases sociais, aumentando ainda mais o fosso entre as instituições sindicais e os movimentos sociais autônomos?

Serão capazes de reverter a tendência, desenvolvida a partir do toyotismo, hoje também avançado em escala global, que consiste em reduzir o sindicato ao âmbito exclusivamente fabril, ao chamado sindicalismo de empresa, mais vulnerável e atado ao comando patronal?

Serão capazes de romper a barreira, imposta pelo capital, entre luta sindical e luta parlamentar, entre luta econômica e luta política, articulando e fundindo as lutas sociais, extraparlamentares, que dão vida às ações de classe, com as suas ações no âmbito da institucionalidade, que são

*importantes mas claramente secundárias
em relação às primeiras?” [2]*

Ainda podemos acrescentar outras interrogações, que são específicas de países industrializados e intermediários, como o Brasil. Mas todas elas se constituem em um significativo conjunto de desafios que decidirão o futuro dos sindicatos no século XXI.

[2] (Antunes,R. SP, 1999).

1.3 As lutas da classe trabalhadora bancária

A segunda metade da década de 80 pode ser considerada chave no processo de reestruturação para dentro, ou seja, uma reorganização interna, dos bancos brasileiros. A edição do Plano Cruzado, primeira experiência heterodoxa de ajuste da economia brasileira, que derrubou a inflação mensal de índices próximos a 25% para cerca de 1,00% em apenas um mês, despertou nos bancos, principalmente as grandes instituições privadas de varejo, a necessidade de se prepararem para sobreviver num ambiente econômico sem inflação.

Somam-se a esse fato, dois anos mais tarde, duas alterações institucionais que aceleraram as mudanças nos bancos, provocando maior concorrência no mercado bancário brasileiro: a institucionalização da figura do banco múltiplo e o fim da exigência da carta patente para se abrir uma instituição financeira.

O impulso institucional à reorganização do setor aprofundou o ajuste para dentro, com os bancos diversificando seu campo de atuação com o objetivo de atender as múltiplas demandas de seus clientes. Provocou também um redimensionamento na atividade das instituições financeiras, com a intensificação do processo de terceirização e a diminuição contínua dos postos de trabalho na categoria, principalmente a partir de janeiro de 1989.

Desde então, foram eliminados 314.784 postos de trabalho, segundo dados do Ministério do Trabalho.

Foi então verificada a queda no emprego dos bancários, estatais e privados, em todo o País, mas nos anos de 95 e 96 ultrapassou a 10% do efetivo total em cada ano. Sabe-se que o enxugamento no quadro de funcionários não ocorreu apenas nos bancos privados, mas também nos estatais, principalmente no Banco do Brasil, o maior banco em operações como em quadro de funcionários. Nesses anos foi implementado o Programa de Demissão Voluntária (PDV).

São inúmeros os fatores que têm contribuído para a redução do número de bancários. Em primeiro lugar, a automação permitiu eliminar a interferência direta do trabalhador em uma série de tarefas que compõem o processo de trabalho bancário. Os investimentos das empresas nesta área têm sido contínuos e crescentes, prometendo ampliar ainda mais os almejados ganhos de produtividade.

Segundo uma pesquisa, realizada em 1998, pela consultoria McKinsey [3], enquanto que nos bancos holandeses, líderes mundiais em produtividade, as transações não-eletrônicas correspondiam, em 1994, a apenas 12% do total, no Brasil, elas ainda representavam 81%. Por outro lado, a Federação Brasileira de Bancos (Febraban) afirma que as transações feitas sem o intermédio de funcionários representaram 49,7% do total de transações registradas no Brasil, em 1997. Somente no Banco do Brasil, no ano de 2001, que foi o ano do auto-atendimento, a meta atingida é de 75% das transações em auto-atendimento.

Outro elemento importante na redução de empregos são as novas formas de organização do trabalho. Ao longo do tempo, vem se aperfeiçoando uma forma de organização no interior das empresas bancárias que modifica as rotinas de trabalho e o conteúdo das funções, geralmente dispensando o trabalho de controle e supervisão exercido pelas chefias intermediárias e criando grupos de trabalho que assumem novas tarefas e se responsabilizam por sua execução.

Também o processo de fusões e incorporações têm provocado o corte de empregos, na medida em que a junção de duas ou mais estruturas permite eliminar os segmentos responsáveis por tarefas realizadas em duplicidade pelas instituições, como a contabilidade, recursos humanos, marketing, cujo objetivo, é o de obter ganhos de escala e a redução de custos unitários, o que é alcançado pela eliminação dos gastos.

[3] Del Caro, 1998

CAPÍTULO II – O Setor Bancário e suas transformações

2.1 A revolução tecnológica nos bancos

No contexto de uma revolução tecnológica que se processa em nível mundial, que implica a capacidade das instalações automatizadas de substituir não somente a mão humana, mas também as funções cerebrais requisitadas pela vigilância das máquinas, a automação acarretou mudanças de grande envergadura no cotidiano de trabalho nos bancos.

Inovações organizacionais com impactos na produtividade, nas condições de trabalho e no perfil dos trabalhadores, além de novas formas de gestão de força de trabalho, foram introduzidas concomitantemente à informatização, lançando novos desafios ao movimento sindical e gerando manifestações variadas dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Desde a criação dos Centros de Processamento de Dados (CPD) a organização do trabalho nos bancos modificou substancialmente. As agências perderam a relativa autonomia que detinham quanto aos serviços de contabilização e grande parte das tarefas contábeis antes realizadas na retaguarda das agências foram transferidas a esses CPDs, dando início a um processo de fragmentação e esvaziamento no conteúdo do trabalho daquele bancário tradicional, conhecedor de contabilidade. A introdução do computador, juntamente com as inovações organizacionais que racionalizaram e normatizaram o trabalho nos bancos, produziu a “desapropriação do saber do *métier*” (meio) do bancário[4].

A chamada organização científica do trabalho manifestou-se de modo peculiar no trabalho bancário. Além da perda de conteúdo do trabalho da maior parte dos bancários e de seu distanciamento em termos de qualificação, controle sobre o próprio trabalho e remuneração dos novos cargos técnicos e gerenciais criados, a racionalização transpareceu na centralização administrativa e na padronização sistemática do processo de trabalho.

Paralelamente a essa mudança drástica, as novas exigências governamentais derivadas da expansão do sistema financeiro e da multiplicação de agências bancárias pelo território nacional, assim como o crescimento do volume de serviços oferecidos à clientela, indicaram a necessidade de maior centralização de poder pela administração geral dos bancos.

--

[4] GRUN, R. A produção de uma empresa moderna: os bancários e a automação. Tese de Mestrado. Programa de Sociologia da Pontifícia Universidade Católica, SP, 1985.

O trabalho bancário adquiriu uma nova configuração, à medida que a experiência e os conhecimentos técnicos obtidos pelos trabalhadores no decorrer de sua prática laboral cotidiana iam sendo apropriados pela direção geral, reduzido aos regulamentos e incorporados às máquinas automatizadas.

Em 1980, a automação bancária estendeu-se às atividades de atendimento com a instalação de terminais *on line* nas agências, através dos quais as movimentações das contas correntes são atualizadas imediatamente. Nessa outra fase de automação bancária, a crescente conglomeração no sistema e a intensa concorrência interbancária, associada a um quadro de altos índices inflacionários, foram os principais elementos propulsores.

A introdução de inovações tecnológicas, juntamente com as mudanças no estilo arquitetônico das agências, a criação da área de *marketing* e a propagação de campanhas publicitárias, fazia parte das estratégias mercadológicas de divulgação da imagem do banco como empresa moderna e eficiente. A implantação do sistema automatizado nas agências percorreu um trajeto veloz, especialmente nos grandes bancos privados nacionais, diante das perspectivas de obtenção de maiores lucros com a crescente eficiência e agilidade nas inversões de capital, numa conjuntura de altas taxas inflacionárias.

Oferecendo rapidez e segurança nas operações realizadas através do sistema interativo *on line*, os bancos voltaram-se para o aperfeiçoamento das atividades de atendimento aos clientes, disputando seu lugar no mercado financeiro. Enquanto isso, mudanças importantes aconteciam na organização e no conteúdo do trabalho bancário.

A ênfase ao atendimento é visível na arquitetura das agências, que passaram a apresentar uma ampla área reservada ao contato direto com o público, na qual gerências especializadas em vendas e funcionários qualificados, conhecedores dos movimentos do mercado financeiro, indicam aos clientes os serviços e “produtos” do banco, na forma de aplicações, seguros, empréstimos, etc. Os avanços tecnológicos incorporados no sistema *on line*, integrando os ambientes das agências e distribuindo mais racionalmente as informações, propiciaram inovações importantes nos serviços oferecidos à clientela dos bancos.

Desenvolveu-se o auto-atendimento, através do qual os clientes operam diretamente os terminais de computadores instalados nas agências, por meio de cartões magnéticos, dispensando, em muitas vezes, a presença de funcionários.

A propagação do auto-atendimento e dos caixas eletrônicos facultou aos clientes a utilização de pontos de atendimento externos às agências. Surgiram os chamados Bancos 24 Horas, que possibilitam verificação de saldos, obtenção de extratos, depósitos, saques em dinheiro, fornecimento de talão de cheques, pagamento de contas, independentemente dos

horários de atendimentos das agências. Esse serviço 24 Horas foi interrompido no ano passado, por causa do racionamento de energia elétrica, passando a operar cerca de 16 horas por dia.

Os pesados investimentos dos conglomerados financeiros em informática num momento de profunda crise econômica no país parece paradoxal. Mas é esse cenário que explica o fenômeno. Os primeiros anos da década de 80 foram marcados por uma conjuntura recessiva e inflacionária, pela instabilidade dos fluxos financeiros, das taxas de juros e das regras de indexação, além da contração nas políticas monetária e creditícia, dívida interna e externa e déficit público.

Diante da gravidade dos problemas enfrentados pela economia brasileira no período, pois a inflação havia alcançado a taxa de 234% ao ano em 1985, o governo implementou um programa de estabilização econômica em fevereiro de 1986: o Plano Cruzado, que congelava os preços, extinguiu a correção monetária e proibia os contratos com prazos inferiores a um ano que tinha como objetivo aparente eliminar os mecanismos especulativos de rentabilidade dos bancos.

Tais medidas tiveram um impacto imediato na lucratividade dos bancos e apesar de uma série de medidas institucionais adotadas após a decretação do programa de estabilização, com a finalidade de viabilizar o sistema financeiro nas novas condições, os bancos iniciaram procedimentos diversos de redução de custos operacionais, fechando mais de mil agências, demitindo cerca de 120 mil trabalhadores e adotando políticas seletivas mais rigorosas com relação à clientela e nos investimentos em automação bancária, os bancos passaram a buscar soluções mais flexíveis e de custo mais baixo.

Desde o Plano Cruzado os bancos vêm “enxugando” suas estruturas internas, preparando-se para enfrentar situações desfavoráveis à sua rentabilidade. Daquela época até meados de 1993, desapareceram 230 mil postos de trabalho; foram terceirizados diversos serviços de apoio aos bancos, como transporte de valores, limpeza, segurança e restaurante para funcionários e foi diminuído o número de agências bancárias”.[5]

Neste quarto momento das transformações tecnológicas dos bancos, destacou-se a transferência eletrônica de dados externamente às agências bancárias, possibilitando às pessoas físicas ou jurídicas realizarem operações financeiras, tais como aplicações, transferências de créditos, pagamentos, nas residências, empresas ou lojas, mediante a utilização de serviços sofisticados, disponíveis para uma clientela seleta: videotexto (informações na tela de TV aos usuários), áudio *responser* (via telefone), *Eletronic interchange*, utilizado por pessoas jurídicas, *Office bank*, exclusivo para pessoas jurídicas, permitindo a realização de operações instantâneas através da conexão entre o computador da empresa e a do banco), *home bank*, computadores do banco conectados ao terminal de computador do cliente), poupança automática, dentre outros.

Foi diante desse quadro que se configurou as inovações tecnológicas mais recentes introduzidas pelos bancos no mercado financeiro, que aperfeiçoaram e aprofundaram o sistema *home banking* e os processos de auto-atendimento. O layout das agências evoluiu, articulado com as inovações tecnológicas e organizacionais. A sofisticação dos serviços de atendimento gerou uma cisão no espaço físico das agências. Atualmente, as agências disponibilizaram um espaço específico para as atividades de auto-atendimento, que funcionam em horários que extrapolam o tradicional horário de atendimento ao público e exige somente que um funcionário abasteça as máquinas com dinheiro e coloque em atividade o mecanismo pela manhã.

--

[5] JINKINGS, N. O Mister de Fazer Dinheiro: Automatização e Subjetividade no Trabalho Bancário. São Paulo: Boitempo Editorial, 1996.

A partir daí, estabelece-se a relação de trabalho entre o cliente (usuário) e o computador (atendente). Entretanto, principalmente nas cidades pequenas, cujos clientes não pessoas simples do campo que não estão habituadas a lidar com um computador, os bancos precisaram disponibilizar um funcionário para tirar dúvidas, esclarecer os clientes e até efetuar transações.

Outra modificação no layout das agências foi a quase extinção dos armários e arquivos. A automatização do trabalho bancário, que reduziu drasticamente o fluxo de papéis nos bancos produziu também esse efeito.

O sistema de auto-atendimento e a generalização do uso de cartões magnéticos repercutiram profundamente no trabalho bancário e uma das funções mais atingidas foi, sem dúvida, a do caixa, substituída pelo computador a cada dia que passa.

2.2 Parcerias e terceirizações

Ao longo dos últimos vinte anos, tem-se constatado a queda dos níveis de emprego no setor bancário. Em sete anos, 340 mil bancários foram demitidos e a diminuição desse quadro ainda não terminou.

Associada à essa queda, soma-se o aumento do trabalho temporário ou subcontratado entre trabalhadores bancários, configurando-se a adoção de formas de flexibilidade numéricas na rede bancária. As difíceis condições de trabalho, o desemprego e a adoção da terceirização nos bancos, assim como as mudanças de perfil da categoria produzidas pela automatização intensiva, geraram várias formas de resistências entre os bancários e explicitaram, por outro lado, diversas manifestações de subordinação aos interesses do capital.

Em um momento de total refluxo dos movimentos reivindicatórios, a cada dia, aumentam o número de empregados de várias empresas distintas, sem vínculo uma com a outra dentro do banco: são as terceirizações. Serviços como limpeza, segurança e transporte de valores já é há muito utilizados pelos bancos, mas não parou por aí. O sistema bancário-financeiro assumiu novas atividades, como a criação do Banco Postal.

No mês de abril deste ano, na cidade de Soretama, no norte do Estado do Espírito Santo e nas cidades de Primavera e Tacaimbó, em Pernambuco, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, em parceria com o Banco do Brasil, lançou o projeto-piloto do Banco Postal.

O projeto Banco Postal foi desenvolvido no âmbito do Ministério das Comunicações, tendo sido concluído ao final de 1998, quando foi transferido para a ECT, a fim de aprofundar e detalhar sua fase executiva de implantação, além de iniciar os processos de seleção e negociação de parceria com uma entidade financeira.

Sob pretexto de prover serviços financeiros básicos para a população de baixa renda, buscou-se uma alternativa simples para mitigar os problemas de acesso aos serviços bancários básicos, sem a necessidade de grandes aportes de investimentos, seja por parte do sistema bancário, seja pelo governo. Desta iniciativa, nasceu o Banco Postal que inaugura no início deste ano, 2002, no Brasil.

Os correios brasileiros, assim como seus congêneres no mundo, prestam alguns serviços financeiros básicos, como o serviço de Vale Postal, o recebimento de contas diversas e o pagamento de benefícios da Previdência Social em municípios que não possuem serviços bancários. Por outro lado, alguns países mais desenvolvidos na área financeira, exatamente 68

ao todo, prestam serviços bancários em níveis mais elevados, eventualmente operando com licença bancária completa, autorizada pelos respectivos bancos centrais.

Dessa forma, a rede de atendimento postal será utilizada para complementar o sistema, com base nas normas vigentes, especialmente a Resolução nº. 2.707/2000 do Conselho Monetário Nacional, que permite aos bancos comerciais, múltiplos e caixas econômicas contratarem correspondentes bancários em todo o país, para a prestação de serviços bancários básicos, sem que para isso tenha que transformar suas unidades de atendimento em agências bancárias típicas. Essa é a proposta do Banco Central. Nessa linha, as operações bancárias executadas pelos Correios deverão guardar a máxima sinergia possível com as demais operações postais de balcão, especialmente no que se refere à simplicidade, padronização e massificação, enquanto que as operações bancárias de fato, caracterizadas pela intermediação financeira, serão exercidas pelos bancos escolhidos como parceiros.

Portanto, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) deverá concentrar-se no *front-office* e no processamento das transações, com posterior repasse dos recursos captados ao parceiro bancário, que estará encarregado da manutenção e gerenciamento das operações típicas do setor, situando-se basicamente no lado passivo do balanço: captação de depósitos em contas correntes ou de poupança, operações de saque contra essas contas, consultas de saldo e extratos, além de outros serviços bancários corriqueiros, sem que também não possa operar algumas funções típicas do lado ativo, como a oferta de crédito, mas sempre com canal de distribuição, como prevê a Resolução nº. CMN 2707/2000, com o banco parceiro figurando como o verdadeiro prestador.

O posicionamento do Banco Postal deverá diferenciar-se daquele adotado pelos bancos e instituições financeiras. Esses serviços deverão atingir um grupo de consumidores que atualmente não utilizam bancos, através de uma nova abordagem e com novos produtos e será posicionado de forma a não competir diretamente com os bancos, mas situando-se em um segmento adicional, complementar e de cunho até mesmo social para novos grupos de consumidores não servidos pelo sistema convencional.

A Portaria MC 588/2000 reorganiza institucionalmente o Programa Banco Postal e, dentre outros aspectos, sinaliza o modelo multi-parceria, explicitando também suas condições de excepcionalidade vinculadas às conveniências da ECT. De um lado, a ECT firmou parcerias com instituições financeiras já estabelecidas e, de outro, oferece a possibilidade de acesso uma rede integrada de atendimento, distribuída nacionalmente tratando-se da única rede de oferecer, ao mesmo tempo, pulverização das operações e gerenciamento totalmente integrado.

O Banco do Brasil vem buscando alianças com o setor privado para aumentar o número de postos de atendimento por meio dos correspondentes bancários. A parceria com o Grupo Sendas permitiu agregar ao Banco do Brasil, em apenas um mês, 84 novas unidades. A idéia é que os clientes do Banco do Brasil e a população em geral possam contar com a rede de supermercados para pagar as contas de água, luz, telefone, além de impostos e bloquitos de cobrança: fórmula ágil e de baixo custo para os bancos aumentarem sua captação de recursos.[6]

Essa estratégia de firmar parcerias com grandes redes varejistas surgiu depois que o Banco Central liberou a atuação dos correspondentes bancários também em localidades que já possuem bancos, o que era vedado antes.

[6] Correio Regional do SISBB (Sistema Informatizado do Banco do Brasil)

2.3 Reestruturação produtiva

Talvez o resultado mais visível desses anos de atuação da atual reestruturação produtiva seja o golpe dado ao movimento sindical, em todo o mundo. A adoção de políticas neoliberais e a aceitação das novas regras do jogo, resultou na solidão e abandono dos trabalhadores, e na perda de rumos do movimento sindical. Este foi o resultado da aceitação do canto de sereias da política de negociação: um sindicalismo que perdeu sua essência, seu significado de proteção e defesa dos trabalhadores, mero figurante do falso jogo democrático.

Desmoralizados, não só pelas perdas sofridas, inerentes a qualquer luta, mas sim pelo caminho adotado que mais que a negociação, significou cooptação, e que fez de muitos deles apenas "parceiros" para referendar as perdas dos trabalhadores. Entretanto, os últimos anos parecem indicar mudança nessa trajetória suicida. Um tanto tardia é verdade, talvez demasiadamente. Particularmente em 96, o movimento sindical, em vários países, vem despertando do seu letárgico sono, impulsionado pela queda da máscara do discurso da participação nas empresas, e por formas de resistências e lutas, geralmente à margem da política das grandes centrais, que envolvem dissidências e outros atores sociais.

“Um despertar doloroso, porque nesse meio tempo, de um lado, a obra da reestruturação neoliberalizante avançou e são muitos os estragos provocados (destruição de milhões de empregos, milhões de subempregados, redução da participação dos salários na renda gerada em média de um terço, precarização do emprego) e, por outro, coloca a necessidade de se reconstruir o próprio sindicato, retomando seu papel de defesa dos trabalhadores, o caminho do sindicato classista para reconquistar a confiança dessa classe abandonada e sem esperança”. [7]

[7] MALABARBA, J. Reestruturação produtiva nos bancos. Artigo publicado em 09.02.95 na Gazeta Mercantil de São Paulo.

Essa massa de deserdados encontrou no renascimento dos movimentos populares, principalmente ligados aos camponeses, aos trabalhadores rurais, excluídos mais fortemente das benesses da modernidade capitalista, o lume ausente no movimento sindical urbano. E foram eles, por sua firmeza, a apontar um caminho e de novo dar um horizonte, uma esperança através da única alternativa possível: a velha resistência.

Mais recentemente, a partir de julho de 1994, com a edição do Plano Real, os bancos que atuam no sistema financeiro brasileiro intensificaram o ajuste para fora (entre empresas). Estudo recente do Ministério da Fazenda mostra que, dos 271 bancos existentes no Brasil no início do plano de estabilização econômica, 68 já passaram por algum processo de ajuste envolvendo transferência do controle acionário, intervenção ou liquidação por parte do Banco Central e por ação de outra instituição financeira.

Essas mudanças ocorridas na relação com os clientes e no leque de produtos oferecidos implicaram aumento da importância de acesso às informações econômico-financeiras e políticas, fundamentais no auxílio à tomada de decisão. Captar, armazenar e interpretar informações começam a fazer parte da realidade de trabalho do bancário, que desempenha funções de diretoria, e, atualmente, também no âmbito da gerência, com perspectivas de se generalizar por toda a categoria.

As mudanças na gestão de produtos e serviços, aliadas ao uso intensivo da informática, provocaram alterações no trabalho bancário, assim como na sua forma de administração. A eliminação da duplicação de tarefas, a simplificação de procedimentos internos e a reorganização funcional, privilegiando a flexibilização - de jornada, remuneração e função, com ampliação das tarefas executadas pelos bancários - são alguns dos processos em andamento.

O uso crescente da informática permitiu um controle mais objetivo da mão-de-obra, eliminando chefias intermediárias e liberando a gerência da função de administrar a rotina. Às novas formas de controle do trabalho, mais objetivas (por exemplo, o número de autenticações realizadas por dia), se somou uma política de recursos humanos mais agressiva, que busca motivar o trabalhador para o objetivo da empresa, seja através de incentivo financeiro ou pela transferência a ele da gerência da rotina do seu dia-a-dia, agregando função e status ao posto de trabalho. Entre as estratégias mais utilizadas destaca-se a introdução de grupos (times) de trabalho, que possibilita um maior controle individual (e coletivo) do funcionário.

Além da redução das chefias intermediárias, houve outras mudanças importantes na categoria bancária. Em primeiro lugar, o aumento do percentual de bancários em cargos de gerência. Há estimativas que indicam uma participação atual em torno de 22%. Esse movimento comprova a afirmação de que o sistema financeiro vem privilegiando o atendimento mais qualificado e personalizado aos médios e grandes clientes. Ao mesmo tempo, impõe ao bancário a necessidade de um aprimoramento contínuo, na tentativa de acompanhar as mudanças no setor. Um bom indicador da necessidade de formação dos bancários é a evolução do nível de escolaridade da categoria.

O segundo ponto em destaque é a acentuada diminuição do número de escriturários na categoria. Em apenas catorze anos, a participação deles no contingente total de bancários reduziu-se cerca de 53%, em consequência da intensificação do uso da informática, além da própria reorganização do trabalho bancário.

Nas décadas de 70 e 80, os escriturários se caracterizavam pela baixa idade e pelo pouco tempo de permanência no banco, quase sempre menos de cinco anos. Com a mudança da participação deles na categoria, alteraram-se também os indicadores de perfil da ocupação, como mostram as tabelas a seguir.

Os dados indicam que o emprego nos bancos tem deixado, paulatinamente, de se caracterizar pela temporariedade - como se observou nas décadas de 70 e 80, principalmente nos bancos privados -, transformando-se, de fato, em uma profissão. Em consequência, tem aumentado o tempo de permanência dos trabalhadores nas instituições. Enquanto em 1979 pouco mais da metade, ou exatos 52%, da categoria dos bancários estava há menos de cinco anos no emprego, dezessete anos depois esse percentual havia diminuído para 25,43%. Já a participação dos funcionários com mais de dez anos de banco passou de 20,00% para 47,70%, no mesmo período.

A idade média do bancário também tem aumentado e isso vem ocorrendo não só em função do maior tempo de permanência do funcionário na instituição, mas também pelo fato de, atualmente, os bancos só estarem contratando funcionários com o 3º grau completo, ou em vias de completar, o que resulta no aumento da idade média de ingresso do bancário na categoria.

Entre 1994 e 1996 observa-se o crescimento do número de bancários com idade entre 30 e 49 anos. Esta faixa etária representava 69,70% da categoria no ano passado, indicando aumento de 15,40% nos últimos três anos.

As mudanças em andamento na categoria bancária, resultado da estratégia de reestruturação dos bancos, têm alterado substancialmente o perfil dos trabalhadores. Maior

qualificação, maior poder de decisão, polivalência e iniciativa são algumas das características exigidas do bancário nos dias de hoje. O processo de ajuste nos bancos tem sido extremamente doloroso para a categoria. Demissão em massa de trabalhadores, intensificação do processo de trabalho, flexibilização da jornada e do salário marcam essas mudanças. A perspectiva é que esse processo se intensifique nos próximos anos, exigindo o aprimoramento constante do bancário.

O movimento sindical pode ter papel-chave nesse cenário, não só discutindo a questão do emprego - ponto estratégico nos dias de hoje -, mas também da formação profissional, da saúde do trabalhador, da sua remuneração. Discutir, enfim, a qualidade de vida do bancário.

2.4 Um novo enfoque do sistema bancário

O setor bancário brasileiro está mudando, e muito. Os sinais da transformação são diversos: novos participantes, regras diferentes, padrões de concorrência mais acirrados, maior diversidade de produtos e serviços, canais de distribuição mais rápidos, padrão de publicidade agressivo e grande atenção à gestão e controle de riscos. É uma transformação importante, o sistema está se tornando mais dinâmico, aberto e competitivo.

Uma análise do passado permite identificar tendências importantes que explicam boa parte da transformação que estamos observando. A partir dos agregados divulgados pelo Banco Central do Brasil, a questão que é a de identificar as principais tendências na estrutura bancária.

Em virtude da elevada inflação e taxa de juro real, nas últimas décadas as famílias e as empresas no Brasil são pouco endividadas. O total de crédito concedido ao setor privado é ainda inferior a 26% do PIB. Com a estabilização da economia e a tendência de redução da taxa de juro real, desde a desvalorização cambial, o total de crédito, principalmente ao consumidor, tem crescido rapidamente. É importante notar que isso tem ocorrido tanto para os bancos privados nacionais quanto para os bancos privados estrangeiros.

Os três maiores bancos privados nacionais (Bradesco, Itaú e Unibanco) possuíam, em dezembro de 1995, 25,1% do total de depósitos à vista enquanto os bancos estrangeiros (HSBC Bamerindus, Boston, Citibank, BBV, ABN Amro e Santander) detinham 7,5%. Em dezembro de 2000, os três maiores bancos nacionais haviam expandido sua participação nos depósitos à vista para 29,1% e os estrangeiros para 16%.

Com relação ao volume de crédito, a situação é semelhante. A participação dos três maiores bancos privados no total de operações de crédito saltou de 13% para 21,2% entre dezembro de 1995 e 2000, enquanto a dos bancos estrangeiros aumentou de 7,8% para 13,8%. Ou seja, tanto a participação dos maiores bancos privados brasileiros quanto dos bancos estrangeiros, aumentou neste período, o que é um reflexo do processo de consolidação do sistema bancário e da redução da participação do sistema bancário público. O aumento da participação dos bancos estrangeiros não tem sido feito às expensas dos maiores bancos nacionais, que se têm mostrado bastante competitivos.

O potencial de crescimento do sistema bancário brasileiro é enorme, seja pela possibilidade de expansão do crédito, onde merece destaque o aumento do crédito imobiliário, seja pelo aumento da população "bancarizável" (crescimento da renda *per capita*). Dessa

forma, tanto os bancos privados nacionais quanto os estrangeiros, têm um grande mercado a ser explorado. A competição sempre existiu no sistema financeiro. Não é de se acreditar que o aumento da participação dos estrangeiros gere algum problema. A eficiência do sistema exige competição tanto entre bancos privados nacionais quanto entre nacionais e estrangeiros.

Uma das prioridades da Febraban será tentar tornar mais eficiente o relacionamento entre os bancos e os clientes, buscando desta forma reduzir os riscos contratuais e conseqüentemente a taxa de juro para o tomador final. A redução da cunha fiscal e dos compulsórios também são fundamentais para a diminuição do juro ao tomador final. Com juros menores, haverá menos inadimplência e expansão saudável do crédito.

Falando especificamente sobre a CPMF, é importante notar que uma alíquota de 0,38% é muito alta, quando se imagina que a taxa de juro real e nominal deve continuar recuando. Por outro lado, a arrecadação da CPMF foi superior a R\$ 16 bilhões no ano de 2001, sendo fundamental para o equilíbrio das contas públicas. Dessa forma, é premente se procurar realizar uma reforma tributária que permita substituir a CPMF por outro imposto não cumulativo, ou seja, que não tenha o efeito cascata. A cumulatividade da CPMF gera muitas distorções.

A política monetária atual está permitindo que haja desvalorização cambial sem o retorno da inflação e a redução das taxas de juro nominal e real da economia, apesar de ainda estarem em patamares elevados. Em 2001, o Brasil enfrentou, pela primeira vez, com câmbio flutuante e a política de metas de inflação, um cenário de turbulência internacional.

O Brasil, ao contrário do resto do mundo, apresentou em 2001 uma taxa de crescimento próxima à do ano anterior. O fato de estar crescendo em um período no qual o resto do mundo está desaquecendo tem conseqüências importantes. Em primeiro lugar, o país torna-se ainda mais interessante para os investimentos diretos estrangeiros - o Brasil possui um enorme mercado doméstico, com aproximadamente 170 milhões de habitantes. O crescimento auxilia também na melhoria das contas públicas (aumenta o superávit primário) e reduz as pressões sociais.

Por outro lado, o maior crescimento da economia doméstica pressiona as importações em um momento no qual as exportações pedem dinamismo em virtude do desaquecimento global. O menor crescimento global também reduz o montante total de investimento direto entre os diversos países. Essa combinação leva a um aumento do déficit em conta corrente, podendo pressionar a taxa de câmbio. O Brasil cresceu em torno de 4% em 2001, a inflação situou-se próxima aos 4% e o déficit nominal aproximou-se dos 4% do PIB, o menor nível desde que passou a ser calculado.

Através desses dados, o Brasil deverá continuar crescendo entre 4% e 5% nos próximos anos. Taxas de crescimento superiores a esse patamar implicam na necessidade de maior nível de poupança interna. Mudanças na legislação tributária, que estimulem as aplicações de longo prazo, nova regulamentação de fundos de pensão e, principalmente, a manutenção da estabilidade de preços são fundamentais para estimular a poupança privada e as aplicações de longo prazo.

O sistema bancário brasileiro é bastante sólido e muito competitivo. O setor passou, nos últimos anos, por um processo de consolidação que se caracterizou, principalmente, pela redução da presença dos bancos estatais. O Banco Central adotou, em maio de 2000, novas regras de provisionamento de crédito, exigindo de cada instituição *rating* para todas as operações. Em abril deste ano, estará entrando em vigor o novo sistema de pagamentos do país, com características similares aos sistemas mais sofisticados do mundo.

A partir da entrada em vigor do novo Sistema de Pagamentos Brasileiro (SPB), o Banco Central (Bacen) terá o controle das contas de reserva dos bancos, em tempo real, através do Sistema de Transferência de Reservas – STR. Serão criadas, também, novas câmaras de compensação, chamadas de *clearings*, além da atual Compe, que continuará existindo.

Operacionalizado pelo Bacen, o Sistema de Transferência de Reservas(STR) permitirá a transferência de recursos entre instituições financeiras em tempo real e viabilizará o rígido controle dos saldos dos bancos (on-line). Qualquer transferência somente será efetuada se o banco de origem possuir saldo naquele momento, independentemente de previsão de recebimento.

As chamadas *clearings* são câmaras de compensação que farão a liquidação a liquidação de operações, considerando o balanceamento entre créditos e débitos, de forma a possibilitar a liquidação de muitas operações com a utilização mínima de reservas bancárias. As *clearings* são uma alternativa para os bancos não precisarem ter o saldo imediatamente disponível em suas contas de reserva, ou seja, é um lugar em que eles poderão liquidar operações contando, por exemplo, com os valores de um crédito já previsto para o fim do dia.

As *clearings* estarão divididas por tipos de transações: de ativos (títulos e ações), de derivativos (commodities), de câmbio (troca de moedas) e de pagamentos. A clearing de pagamentos, Câmara Interbancária de Pagamentos – CIP, é uma câmara de compensação eletrônica, formada por bancos, que funcionará em São Paulo. Sua função será liquidar pagamentos entre bancos no mesmo dia.

Os bancos brasileiros têm mostrado uma agilidade excepcional para adaptarem-se às alterações econômicas e extrair as melhores oportunidades destas. A mudança para um meio ambiente mais estável cria condições para uma expansão do crédito e o setor financeiro será capaz de expandir o crédito de forma saudável e garantir a sua lucratividade.

O presidente da Febraban faz projeções sobre o desempenho da economia brasileira nos próximos anos:

Acreditamos que, em 2005, o sistema financeiro brasileiro refletirá as mudanças que a economia brasileira tem passado em virtude da estabilização monetária, da volta do crescimento e da redução dos juros nominal e real. O grau de alavancagem das empresas e famílias deverá ter aumentado significativamente e, por consequência, a carteira de ativos do sistema financeiro. A concorrência se manterá elevada, com bancos privados de capital nacional e estrangeiro dividindo o mercado e certamente com uma menor presença do sistema bancário estatal [8]

Sobre as tendências na reestruturação do Setor Bancário Brasileiro, o sistema bancário historicamente tem apresentado um viés concentrador. A Resolução 2.607 elevou os valores de capital mínimo absoluto dos bancos (aumentados anteriormente pela Resolução 2.099), implicitamente assumindo que bancos maiores são mais eficientes. Todavia, os fatos parecem apontar na direção oposta.

No período 1993-1998 há uma clara relação direta entre porte e grau de imobilização e uma relação direta entre alavancagem e porte. Os bancos grandes se apresentaram como os menos rentáveis no período.

--

[8] Depoimento de Gabriel Jorge Ferreora, presidente da Febraban à Revista Fortune, 2001.

A rentabilidade das instituições menores se apresenta relativamente melhor que a das maiores. No período 1993-1998 houve uma elevada volatilidade nos resultados mas, enquanto os bancos grandes só tiveram resultados acima da média do setor em dois anos, os bancos médios superaram a média em quatro anos, os pequenos em três anos e os micros em quatro anos. A tendência em rentabilidade não é tão definida, pois os bancos médios apresentaram a rentabilidade mais elevada do período, entretanto, a rentabilidade dos pequenos e micros supera a dos bancos grandes.

Existe uma preocupação com a concentração do sistema bancário. Porém, tomando como base o grau de participação das maiores instituições no sistema, essa tendência não é observada. Em patrimônio líquido houve uma diminuição na participação das instituições maiores e em ativos totais uma tênue elevação na participação das maiores, em parte explicada pela sua maior alavancagem. Um ponto importante a destacar é que no período houve uma mudança na composição do sistema devido às fusões e aquisições, ou seja, houve mudança na composição das instituições que integram o grupo das maiores.

Os dados mostram uma maior internacionalização do sistema bancário nacional. Os bancos com controle estrangeiro têm apresentado um crescimento em depósitos, operações de crédito e patrimônio líquido. Em números redondos, sua participação dobrou nos cinco anos entre 1993 e 1998.

Houve duplicação da participação dos estrangeiros. Todavia, os estrangeiros deslocaram os bancos privados na captação, estes perdendo uma fatia proporcionalmente maior de sua captação que os bancos públicos. Por outro lado, os bancos privados (com controle nacional) aumentaram sua oferta de crédito. Ou seja, a diminuição de oferta de crédito dos bancos públicos foi maior que o deslocamento provocado pelos estrangeiros. Um destaque é o crescimento do setor de cooperativas, que quintuplicou sua participação no sistema.

O desempenho dos bancos estrangeiros mostrou uma mudança de perfil. No período inflacionário mostrou um desempenho aquém do setor privado e após 1996 os bancos estrangeiros tiveram um desempenho melhor que o dos privados. Por sua vez, os bancos privados nacionais tiveram no período um desempenho melhor que a média do setor bancário, com exceção de um ano. O fato dos bancos privados e estrangeiros estarem acima da média se deve ao fraco desempenho das instituições financeiras oficiais.

2.5 A concorrência

Os últimos anos foram caracterizados por grandes fusões e aquisições no segmento bancário. Exemplo disso foi a privatização do Banespa, uma disputa pela hegemonia do mercado brasileiro. Evidentemente que não interessava ao Bradesco perder o Banespa, nem ao Itaú, os dois grandes bancos, assim como também ao Unibanco, que disputavam a primazia de adquirir o Banespa. No caso dos bancos internacionais, o que eles querem é fincar uma estaca a fim de demarcar o mercado brasileiro, em termos de propriedade, e isso significa uma grande luta.

Os bancos hoje estão se transformando em grandes lojas de conveniência, de serviços especializados em um atendimento diferenciado, que possibilita ao correntista, pessoa física ou jurídica, algum tipo de atendimento personalizado que garanta espaço para o pequeno e médio banco. Caso contrário ele corre o risco de desaparecer, porque as pessoas necessitam de um banco com as características globais. Se o cliente viaja para a Argentina, Paraguai, Chile e o resto do Brasil, há a necessidade de estar acompanhado internamente ou externamente por um banco. E isto envolve a necessidade de os bancos se globalizarem, fazer acordos operacionais com outros bancos a fim de que o correntista físico ou jurídico possa usufruir desse serviço fora do país. Essa é uma mudança muito radical e os pequenos e médios bancos estão fazendo associações com bancos internacionais para disponibilizar aos correntistas serviços, além das fronteiras do país.

Citando conveniência, se expõe também o uso das novas tecnologias de comunicação, como a internet para efetuar negócios. A conveniência significa facilidade, a necessidade de não precisar enfrentar a fila do banco, de não ter que passar por uma porta rotatória, em que as pessoas passam vergonha ao entrar no banco, enfrentando uma situação em que praticamente precisam se despir para mostrar que não estão armadas.

Atualmente, as pessoas estão buscando cada vez mais conveniência, facilidades, como receber serviços em casa: talões de cheque e o dinheiro, por exemplo. Essas facilidades têm que estar acopladas aos meios remotos de comunicação, e no momento a internet permite ao banco se tornar um grande operador de negócio, transformar-se em uma loja mercantil.

O futuro dos bancos depende também de uma possibilidade de alterar esse conceito de ser recebedor de contas, para se tornar no futuro um banco mais ativo. Por exemplo, se o cliente quer comprar um carro ou uma casa e se dirige até o banco, o gerente irá ajudá-lo da mesma forma um corretor de negócio a comprar geladeiras, DVD's, carros, motos, até

turismo. Portanto, o conceito de banco está mudando para proporcionar maiores conveniências ao consumidor.

O banco está se transferindo para a casa, para o computador do cliente:

“no primeiro instante, o Brasil passará dois momentos cruciais: em 2005 e 2010. Em 2005 seria para diminuir o número de agências, e os seus tamanhos... o futuro 2010, imagino uma situação tudo on line. Quer dizer, eu não precisarei ir ao supermercado para comprar comida, irei comprar através do meu cartão de banco, acionarei uma série de serviços que podem dar ao consumidor a sensação de que este banco me oferece mais. Então são serviços que terei em casa, necessidade de ir ao supermercado, loja, agências de viagens ou a qualquer lugar. Eu vejo em 2010 um enxugamento da rede bancária, mudando o perfil de operação do banco. Nós já estamos sentindo isso hoje. O banco não é mais um cobrador de contas, as pessoas podem pagá-las on line, ou através de casas lotéricas, padarias, supermercados e também nas bancas de jornal. Assim podemos ver uma série de atividades, que hoje são exercidas por um banco, mudando para o varejo mais acessível”.[9]

Se quisermos imaginar como serão os trabalhadores bancários, precisamos imaginar um vendedor do futuro, como por exemplo, a pessoa que exerce a função de caixa.

[9] Paulo Nassar, diretor-executivo da Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (ABERJE).

No futuro, ele será um grande negociador, um prestador de serviços. Se o cliente chegou até a agência, foi por alguma razão. Primeiramente ele terá que ser muito bem atendido, sendo recebido com muito prazer, da mesma maneira que são recebidos nas companhias aéreas. O que falta atualmente é trabalhar corretamente com a informação, para transforma-la em uma oportunidade de negócios.

A revista Exame, de Portugal, em março de 1999, publicou uma matéria cujo título era curiosamente *Os bancos sabem mais do que Deus*, porque na verdade, os bancos possuem todas as informações para saber como o cliente gasta o seu dinheiro, se é inadimplente, se usou o seu cheque especial e para pagar o quê.

Os bancos hoje estão começando a fazer *marketing*, a fim de reposicionar o caixa, o gerente, e todas as pessoas que hoje trabalham num processo receptivo. Futuramente, os bancos estarão trabalhando num sistema inverso, isto é, terão que ir até o cliente para prestar o serviço que ele espera, ou nem imagina que seja importante. Dessa maneira, os funcionários irão além da expectativa, sugerindo coisas novas.

Atualmente o cliente quer entrar no banco e ser reconhecido como tal, não quer disputar lugar na fila com os motoqueiros e *office-boys* que vão ao banco diariamente pagar contas.

“O objetivo dos bancos é não somente capacitar melhor a sua mão de obra, mas estimular-los a pensar em como fazer um cliente feliz. Não é só encantar, e surpreender; e sim levar a pessoa à felicidade, dizendo que tem prazer de ter uma conta no banco, porque com essa conta eu posso adquirir objetos, ter uma vida mais confortável, e de alguma forma mais segura, pois a segurança das pessoas está muito ligada ao serviço financeiro. Temos que redirecionar o papel dos bancos, das seguradoras, dos corretores de valores, porque nós devemos sair de uma era especulativa, onde o ganho está limitado pelo valor monetário, para um ganho que significa qualidade de vida, embutido em algumas expectativas”. [10]

[10]Ib ibidem [9]

Mas para saber o que as pessoas buscam hoje no sistema financeiro, é preciso desenvolver um produto que atenda sob medida a vários segmentos do mercado, ou seja, produtos na área de *marketing* de serviços financeiros. Na questão de desenvolvimento de novos produtos, os bancos estão rompendo o paradigma de que o Banco Central é o máximo na questão, na criação de produtos e estão percebendo que são a parte mais auspiciosa da redenção econômica, ou do desenvolvimento de uma nova postura bancária. Isto significa que as pessoas hoje estão trabalhando para alavancar um novo produto.

O que ocorre com os bancos é que estão trabalhando muito com os produtos no aspecto físico, e as pessoas não compram os produtos pelo o que eles são, e sim pelo o que podem beneficiar a elas, e isto está ligado ao aspecto intangível, ao inconsciente das pessoas. É como imaginar um *iceberg*, que está acima do nível da água do mar, que é a parte intangível. Onde o Titanic bateu foi a parte intangível e não aquilo que as pessoas estavam vendo e, automaticamente, ele se deslocou, mas ele estava tão profundo e tão abaixo do nível do mar que o casco acabou se rompendo. Segundo especialistas, é mais ou menos isso que hoje está acontecendo com a estrutura financeira. É preciso romper com os paradigmas daquele casco fechado, e trabalhar com produtos que atendam ao inconsciente das pessoas, ou seja, o que elas valorizam e gostariam de receber, como forma de prestígio.

“Agregar valores não significa apenas desenvolver os produtos pelas suas características físicas, significa trabalhar o produto pelo intangível, pelo aspecto não mensurável, que não está visível à luz do dia, mas que está no inconsciente das pessoas. O que as pessoas gostariam de ter hoje? Prestígio, crédito fácil, porque na realidade elas gostariam de ter um banco, um assessoramento para reposicionar sua vida financeira. Enfim, todas essas informações são para ajudar as pessoas na compra, mas no sentido de vender alguma coisa, e sim em ajudar as pessoas a vislumbrarem o seu futuro e isso é uma quebra de paradigmas”. [11]

[11] Ib ibidem [10]

Quanto à questão de responsabilidade social dos bancos, está embutida na responsabilidade comercial. Os bancos foram criados para desenvolver a economia local da região onde estivessem operando gradativamente. Aos poucos, isso foi passando para os bancos de desenvolvimento. Mas com relação à responsabilidade social, significa muitas vezes um compromisso que é feito, não é transmitido.

O vice-presidente do Banco Itaú, José Antônio Matias, em uma entrevista citou que boa parte dos recursos do banco era destinada para as chamadas campanhas institucionais, ou seja, transferência ou aplicação no terceiro setor. Pode-se dizer que os bancos têm sido os pioneiros na aplicação de cultura, como fez o antigo Banco Nacional, e faz hoje o Unibanco, que têm aplicações com ecologia, quer dizer, no terceiro setor, com responsabilidade social. A partir daí, constrói-se muito melhor a imagem institucional, do que através de uma propaganda ufanista, que declarasse tudo isso, de uma maneira mais objetiva.

Na verdade, existe uma aplicação de recursos nesta área, que ajuda a construir uma idéia melhor na parte do consumidor em relação ao banco. Ainda não é um referencial decisivo atual, porque vivemos em um sistema capitalista. O resultado financeiro ainda é alvo de uma grande pressão, todos os gerentes de agência, operacionais, comerciais, superintendentes, diretores, são muito focados para ter uma responsabilidade pela agência, ou pelo tipo de conta, e isso passa a ser uma atividade estressante, porque há uma perseguição.

Mas essa postura tende a mudar e aceleradamente, porque, pela imagem dos bancos do futuro, desaparecerão as agências e certas funções, e tudo ressurgirá sobre uma nova égide, a da satisfação do cliente, da felicidade das pessoas que trabalham no banco ou para ele. Isso significa construir um novo banco. E essa imagem não virá através da propaganda, e sim através de ações que possibilitem às pessoas viver bem.

Capítulo III – As novas tendências para os trabalhadores bancários

3.1 O perfil do novo bancário

Como já foi dito anteriormente neste trabalho, os bancos mudaram. E, com eles, os bancários também tiveram que mudar a sua postura dentro do trabalho e o seu perfil de trabalhador. No Banco do Brasil, por exemplo, os funcionários contratados após 1996, têm resistido a pressões diárias e ao fato de receberem menos que colegas da mesma função.

Com salários iguais ou abaixo dos de mercado, jornada de trabalho prolongada e metas muitas vezes inatingíveis, os novos trabalhadores bancários estão longe do emprego ideal. Mesmo nos bancos estatais, os benefícios limitam-se ao rege a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Ganham menos para desempenhar a mesma função que o pessoal com mais tempo de casa e até chegaram a receber de colegas mais antigos o apelido de “genéricos”- custam mais barato e têm o mesmo efeito e não têm direito aos mesmos benefícios que os demais.

Se, há cinco anos, também no Banco do Brasil, o tempo de serviço contava pontos e aumentava o contra-cheque, hoje a eficiência é a mola propulsora para se galgar uma carreira internamente. Segundo o diretor de Gestão de Pessoas no BB, Hayton Jurema da Rocha, em 1996 o BB implantou uma nova política de recursos humanos a fim de tornar-se mais competitivo. Ele acredita que agora é preciso esforço individual para superar metas e conquistar espaço profissional e que o crescimento vegetativo levava à acomodação de uma parcela do funcionalismo, e era preciso mudar esse cenário.

Estudos desenvolvidos pelo Dieese comprovam que a progressão horizontal do Plano de Cargos e Salário (PCS) do BB, antes da reforma, permitia que o funcionário chegasse ao fim de carreira com vencimento padrão (VP), 87 vezes maior do que o nível inicial. Atualmente, o novo funcionário, depois de uma vida inteira no Banco, vai aposentar-se com o VP de, no máximo, 1,38 vezes maior do que o de início de carreira.

Como a maioria das empresas, o que acontece é que a concorrência interna é acirrada, mas há espaço para quem realmente se destaca. Embora seja considerado pouco ético e até anti constitucional, pessoas exercendo atividades idênticas com remuneração diferente, o Banco do Brasil acredita que, com a renovação natural do quadro funcional, as diferenças salariais serão amenizadas.

No entanto, 40% desses novos profissionais bancários possuem curso superior, em decorrência de que os bancos passaram a exigir níveis mais altos de escolaridade e de

especialização, prevendo que, a partir de agora, o diferencial é o serviço. O profissional do banco precisa saber vender uma variedade de produtos, oferecer operações de crédito, conhecer o cenário econômico nacional e internacional. Segundo a Febraban, 40% dos bancários possuem curso superior completo, enquanto outros 55% terminaram o ensino médio. Em 1994, apenas 29% da categoria tinha nível superior e 56% haviam concluído o nível médio.

O resultado é que os novos funcionários precisam realmente querer entrar num emprego que estabelece tais regras. Do contrário, fica muito difícil permanecer.

Há cerca de duas, três décadas atrás, o sonho em passar no concurso do Banco do Brasil era um ideal altamente promissor. Representava status e segurança até a aposentadoria.

“Neste sonho, incluía-se muito trabalho. Mas era prazeroso, e chegava mesmo a compensar as horas extras, ainda que não remuneradas. Além da satisfação pessoal, da sensação de ser útil ao País, os funcionários do BB sabem o quanto é tocante ajudar a crescer a economia de uma pequena comunidade do interior do Brasil – havia ainda a alegria do encontro nos finais de semana na AABB, onde as famílias se confraternizavam e traçavam novos planos. Sonhavam juntas – alguns, literalmente, assim que se casavam”. [12]

Atualmente, o sonho de quem ingressa no Banco é um vôo mais baixo. Com frequência, os primeiros meses de trabalho já mostram que, talvez, havia-se sonhado o sonho errado. O cenário era outro e as possibilidades menores. A configuração do sonho também foi mudando para quem já estava há dez, vinte anos no Banco e começou a tomar ares de pesadelo. Com a chegada dos PDVs, PAQ, GDPs e as expectativas mudaram de direção.

[12] SCORTEGANA, D. Os bons tempos. Artigo publicado no Jornal da Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil ANABB. Ano XVI, 105, 30 jul 2001

O novo bancário não pode mais sonhar muito. Ao contrário, corre o risco de pagar muito caro por isso. Cabe a ele escolher se realmente quer ingressar em uma instituição cujo trabalho é estressante, em que os funcionários, no decorrer dos anos, acabam adquirindo doenças e estresse. Somente no Banco do Brasil, em uma pesquisa realizada pelo Sindicato dos Bancários do Ceará, o alto índice de trabalhadores que passam pelas condições citadas acima, é preocupante:

OS PROBLEMAS DE SAÚDE E ESTRESSE	
Trabalha sob tensão	39 %
Trabalho afeta a saúde	41 %
Trabalho repetitivo	69 %
Tem problemas de sono	33 %
Dor nas articulações	31 %
Azia, má digestão	27 %
Nervosismo com o trabalho	35 %
Fraqueza física	32 %
Irritação com o ambiente	50 %
Cansa-se com facilidade	16 %
Dor de estômago	12 %

CNB/CUT – Informativo da Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil, FEV/2001- N. 194

Mas, mesmo com todo esse quadro alarmante, o entusiasmo permanece para alguns que acham que, em qualquer empresa, atualmente, passariam por tudo isso. A concorrência tornou-se mais acirrada e, por isso, as exigências maiores, tanto nas empresas privadas quanto nas públicas.

3.2 Os trabalhadores bancários e a expansão do capitalismo monopolista

Os trabalhadores bancários, enquanto categoria profissional diretamente inserida no processo de expansão do capitalismo monopolista e da hegemonia do capital financeiro, experimentam especificidades nas suas condições materiais de existência e formas com que percebem a realidade circundante. Viabilizando com seu trabalho a transformação da mercadoria-dinheiro em capital produtor de juros, num processo no qual a representação fetichista do capital encontra sua forma mais acabada, os trabalhadores bancários vivenciam formas particulares de estranhamento quanto à atividade que realizam.

Efetivamente, no processo que se desenvolve no mundo financeiro, através do qual o juro aparece como resultado de uma relação entre capitalistas, sem a intervenção direta dos processos de produção e de circulação, o capital produtor de juros é o “*fetichismo autômato perfeito*”, “*dinheiro que gera dinheiro*” (MARX, K., 1985). Embora na realidade seja apenas parte da mais-valia extorquida ao trabalhador no processo imediato de produção, ele toma a aparência de mercadoria produzida autonomamente pelo capital.

Inserida nesse processo de produção dominado pela relação capitalista reificada, a força de trabalho bancária realiza as operações necessárias à agilização do fluxo de capital em seu cotidiano. Manipulando símbolos de valor e efetuando registros contábeis, num contexto de trabalho fragmentado, os bancários dificilmente empreendem em sua totalidade o significado de sua atividade. Em seu processo de trabalho, a fetichização que envolve a produção de mercadorias apresenta um componente adicional: não é uma mercadoria, definida como unidade de valor-de-uso e de valor-de-troca, de forma física e de forma social como valor, que o bancário produz. O produto de seu trabalho se dilui e se disfarça nos documentos e registros, dados computadorizados e impulsos eletrônicos que representam as cifras e os valores da mercadoria-dinheiro, seu objeto de trabalho. E é à contabilidade, à transferência e à redistribuição desses valores e cifras, de propriedade alheia, que se dedica o bancário na sua rotina de trabalho.

“Essa força de trabalho subordinada à lógica de controle do regime capitalista de produção tem suas condições de trabalho (como qualquer outra sob o capitalismo) mediadas, de um lado, pela tendência imanente do capital de elevar a produtividade

e, conseqüentemente, baratear o custo do próprio trabalhador; de outro, pela resistência dos trabalhadores às formas de exploração da força de trabalho pelo capital. É através da apreensão desse movimento antagônico que podemos entender as modificações nas condições de vida e na consciência dos trabalhadores bancários, ocorridas nas últimas décadas".
[13]

O processo de introdução das novas tecnologias microeletrônicas nos bancos e as inovações organizacionais concomitantes influiriam fortemente nas condições de trabalho e no perfil dos trabalhadores bancários, mas não de forma homogênea. As diferenças marcantes quanto à carreira, condições de trabalho e salários, perfil pessoal e profissional, manifestavam-se entre os bancários, conforme o tipo de capital predominante na empresa e a divisão técnica e sexual do trabalho nos bancos, já no período anterior à Reforma Bancária.

A informatização na produção capitalista, para a maioria dos trabalhadores, produz um aprofundamento de seu descontrole sobre o próprio trabalho. Não somente ritmo e fluxo de trabalho passam a ser determinados pelas máquinas, como o próprio conhecimento de seu significado e das fases do processo na cadeia produtiva torna-se mais distante do trabalhador. Os novos equipamentos vão sendo programados para suprir necessidades diversas, regulamentadas por um grande número de normas externas ao seu ambiente de trabalho que o bancário deve memorizar.

[13] JINKINGS, N. O Mister de Fazer Dinheiro: Automatização e Subjetividade no Trabalho Bancário. São Paulo: Boitempo Editorial, 1996.

“Computadores ou painéis automatizados exigem níveis elevados de atenção concentrada e continuada. As exigências de tipo cognitivo (atenção, memória, raciocínio, etc.) constituem sobrecarga mental e, nas tarefas menos qualificadas, são escassas ou nulas as possibilidades de sintonia entre o trabalho e os interesses e potenciais psíquicos individuais”. [14]

Embora no sistema financeiro brasileiro, a problemática do desemprego ficou menos visível que nos outros setores da economia, a conjuntura recessiva e a intensificação da automatização, a partir do final dos anos 70, provocaram queda generalizada nos níveis de emprego. A forte expansão do setor bancário no período, encobriu, de certa forma, a manifestação do fenômeno que se poderia denominar “desemprego indireto”; o crescimento do emprego dava-se em níveis mais baixos que os do volume de serviços desempenhados nos bancos, o que indicaria um aumento da produtividade do trabalho bancário, cuja questão foi abordada da seguinte forma:

“Historicamente, a introdução de novas tecnologias sempre reduziu o número de empregos. No setor bancário brasileiro, devido à extraordinária expansão do mercado nos últimos anos, o número de empregos crescem em termos absolutos, pelo menos até a decretação do plano econômico...Ao mesmo tempo, houve um grande aumento da produtividade do trabalho bancário” [15]

[14] SILVA FILHO, J.F. Subjetividade: Sofrimento Psíquico e Trabalho Bancário. In: A Saúde no Trabalho Bancário. São Paulo: INST/CNB/CUT, 1983.

[15] Folha Bancária, n/ 1365. 1996

Apesar disso, os índices de rotatividade entre os trabalhadores bancários permaneceram e permanecem altos, apesar de apresentarem tendência a cair à medida que crescem as taxas de desemprego.

À queda dos níveis de emprego soma-se o aumento do trabalho temporário ou subcontratado entre os trabalhadores bancários, configurando-se a adoção de formas de flexibilidade numérica da rede bancária. Com o objetivo de reduzir custos relativos à força de trabalho e adequar a quantidade de empregados às variações da demanda, os bancos se utilizam de muitos mecanismos para contratar funcionários temporariamente e transferir o trabalho bancário para empresas prestadoras de serviços.

Tais mecanismos, que caracterizam o desenvolvimento de terceirização nos bancos, difundem normas de exclusão de grande parte da categoria do mercado de trabalho regular, aprofundando a superexploração do trabalho bancário. Recebendo salários bem abaixo da média da categoria e trabalhando em condições muitas vezes diferenciadas quanto à jornada, pressão das chefias e ritmo de trabalho, os empregados subcontratados não usufruem os direitos conquistados pelos bancários.

As difíceis condições de trabalho, o desemprego e a adoção da terceirização nos bancos, assim como as mudanças de perfil da categoria produzidas pela automatização intensiva, geraram várias formas de resistência entre os trabalhadores bancários explicitando, por outro lado, diversas manifestações de subordinação aos interesses capitalistas.

CAPÍTULO IV – Perspectivas nacionais e regionais

4.1 O Banco do Brasil

Com o bloqueio continental imposto por Napoleão Bonaparte contra a Inglaterra no início do século XIX, o governo português sofria ameaça de invasão pelas tropas francesas já que insistia em manter relações econômicas com os ingleses. Prevenindo a iminência da ocupação, milhares de nobres acompanharam a realeza portuguesa para o Brasil. Calcula-se entre dez e quinze mil portugueses que cruzaram o Atlântico com a proteção da frota naval inglesa.

Dentre as primeiras medidas tomadas pelo rei D. João VI ao se instalar no Rio de Janeiro, o Reino de Portugal e do Brasil, constatou-se a abertura de portos às nações amigas (entenda-se Inglaterra) e a criação de um banco para custear as despesas dos portugueses. Em 1808 é fundado o Banco do Brasil. Hoje o maior aglomerado financeiro da América Latina.

Segundo o Relatório da Administração do Banco do Brasil S.A. publicado em 28/08/02 no jornal “O Estado de Minas”, referente ao semestre encerrado em 30/06/02 o lucro líquido de reais é R\$ 823 milhões cresceu 170,7% comparado ao ano anterior, com patrimônio líquido superior a R\$ 8 bilhões. É o maior banco do país em operações de crédito com volume de R\$ 46 bilhões e na captação de recursos, com saldo de R\$ 117 bilhões, evolução de 16,4% em relação ao 1º semestre de 2001.[16]

São 3.077 agências, 1599 Postos de Atendimento Bancário (P.A.B.), e 3.862 Pontos de Atendimento Eletrônico (P.A.E.), aproximando dos 9.000 pontos de atendimento em toda rede de distribuição para atender aos 14,5 milhões de clientes. O Banco do Brasil está dividido em três pilares negociais: varejo, atacado e governo.

No pilar varejo atendendo pessoa física e as micro e pequenas empresas com faturamento bruto anual de até R\$ 5 milhões nas regiões Sul e Sudeste e de até R\$ 10 milhões, no restante do país. O Crédito Direto do Consumidor – CDC foi o destaque, com volume de R\$ 6,9 bilhões, crescimento de 15%.

[16] Estado de Minas, 28.02.02. p. 12-16 do Primeiro Caderno

A utilização do cheque especial foi ampliada em 5,3% e o BB Giro Rápido, linha de crédito destinada ao suprimento de necessidade de capital de linha de crédito destinada ao suprimento de necessidade de capital de giro de micro e pequenas empresas fechou o semestre com saldo 27,3% superior ao período anterior. Possuidor de 4,3 milhões de cartões de crédito é líder em títulos de capitalização e vice-líder no mercado de previdência privada, além de considerável quantidade de seguros de vida e automóveis.

Pilar Atacado – Relaciona-se com os clientes pessoas jurídicas dos segmentos médias e grandes empresas *Corporate*. Até junho de 2002, o Banco do Brasil contava com 27 agências empresariais e 14 *Corporate*, totalizando 41 dependências que prestam atendimento exclusivo às empresas desses segmentos. A carteira de crédito com o Atacado evoluiu 17,4% sobre dezembro de 2001. O gerenciador financeiro (ex: BB Office banking) propiciou ao Banco do Brasil atingir a marca de 146 milhões de transações, representando 86% do total de transações realizadas.

Pilar governo – Responde pela gestão dos negócios com o mercado Setor Público, nas esferas federal, estadual e municipal. O apoio histórico do Banco do Brasil às políticas governamentais consolida sua liderança na administração de fundos e programas com mais de 80% dos valores disponíveis, e é complementado com produtos e serviços específicos para o Setor Público – nicho de mercado cada vez mais disputado pelas instituições financeiras.

No setor de Agronegócios, o Banco do Brasil é o principal agente financeiro da cadeia do agronegócio brasileiro e, a cada safra, amplia o volume de recursos destinados a seus integrantes. No 2º semestre de 2002, o Banco aplicou R\$ 4,3 bilhões no crédito rural, 42% superior ao mesmo período do ano anterior. O volume de cédula do produto rural – CPR avalizado pelo Banco no primeiro semestre aumentou 27%, passando de R\$ 366,9 milhões em 2001, para R\$ 467,8 milhões em 2002.

Mesmo sob críticas cerradas dos sindicatos e representantes dos funcionários, a desregulamentação do trabalho bancário expandiu-se. A rede Complementar de Correspondentes Bancárias conta com 22 empresas, fazendo um total de 999 lojas, sendo 357 em fase de implantação. De janeiro a junho de 2002, esses correspondentes acumularam total de 4,2 milhões de documentos processados, atingindo cifra de R\$ 385 milhões em arrecadação. Com a desistência (?) do Banco do Brasil em relação ao Banco Postal dos correios para o Bradesco, merece destaque a expansão da parceria com o grupo varejista Pão de Açúcar – Extra, Eletro, Barateiro e Pão de Açúcar – Composto por 444 lojas e 6.707 caixas presentes em 11 Estados de Federação.

Verifica-se um incremento nas atividades de comerciários ao realizar trabalho iminentemente bancário, como já ocorre com as lotéricas em parceria com a C.E.F. e correios. Além de supermercados, lojas de móveis e até farmácias têm surgido como correspondentes bancários. Paralelamente a diminuição dos trabalhadores bancários, categoria organizada e politizada, assaltos e violência têm se multiplicado nessas novas “agências” bancárias por todo o Brasil.

O Banco do Brasil que outrora contou com mais de 140 mil funcionários e menos de 5 milhões de clientes, atualmente conta com 78 mil funcionários, 10 mil estagiários e mais de 500 contratados temporários. Distribui aos funcionários e dirigentes a Participação nos Lucros e Resultados – PLR, tida como a pior dentre todos os bancos. É realizado constantemente eventos de oportunidade e treinamento a funcionários de todos os níveis, mas com destaque para os cargos gerenciais. Em julho de 2002 foi inadequada a Universidade Corporativa. Sua proposta é atender de maneira progressiva, articulada e contínua, as necessidades de aprimoramento pessoal e profissional dos funcionários.

Como parte da chamada responsabilidade Social, o Banco oferece o Programa Adolescente Trabalhador atendendo a 2,604 jovens em todo país. Programa de Voluntariado, funcionários se mobilizaram no combate a dengue. Fundação Banco do Brasil, um agente de transformação social em diversas áreas como alfabetização de jovens e adultos, a melhoria do atendimento de crianças com câncer e a geração de trabalho e renda. Existe também o Centro Cultural Banco do Brasil com eventos diversos nas áreas de teatro, dança, música e artes plásticas além do Marketing Esportivo.

Com esse relatório apresentado constata-se a agressividade que o Banco do Brasil de controle estatal, tem atuado no mercado financeiro. Com o incremento tecnológico, redução do quadro de funcionalismo aliado há anos com reajuste salarial variado de 0 a 2 %, a contratação de estagiários que em nada tem aprendido para suas formações acadêmicas específicas e contratos temporários, não é de se admirar que seu resultado e lucro tem sido eficiente, comparável aos grandes bancos privados como o Bradesco e o Itaú . A parcela na responsabilidade social é boa mas ainda muito tímida e o investimento ao pequeno produtor e micro empresário torna-se dispendiosa tamanha carga tributária e tarifária cobrada, além dos juros se manterem elevados.

Os bancos em qual diferenciam clientes de usuários. Estes são desrespeitados ao ficarem até duas horas nas filas sendo atendidos por um ou dois caixas executivos. Essa visão tem trazido vários transtornos. De um lado funcionários que adoecem vitimados pelo estresse constante da pressão dos usuários nas filas. Por outro lado os próprios usuários que gastam

seu tempo em filas intermináveis levando aqueles menos conscientizados a defesa da privatização do Banco do Brasil.

Na Assembléia Legislativa mineira foi aprovada lei que determina a espera nas filas no máximo em 15 minutos, além de bebedouros e banheiros a disposição dos clientes. A multa para os bancos que descumprirem é de R\$ 5.320,00.[17]

Questionada sobre as filas dos bancos eis a reação de uma cliente universitária que trabalha em escritório de contabilidade : “Olha eu acho um desrespeito para quem não quer usar as máquinas lá fora. Eu tenho a conta universitária, a BB Campus, não é ?! Mas se eu quero descontar um cheque no lugar de depositar é um direito meu não é? Ai tenho que ficar numa fila demorada, lá no Itaú é super rápido”.

Informando à mesma cliente que as filas no Banco do Brasil podem ser resultados de ser o maior banco e por consequência ter o maior número de cheques em circulação, assim como títulos de cobrança, a cliente refletiu o seguinte: “se o Banco do Brasil quer ser o maior em tudo tem que ter os caixas mais rápidos e ter mais caixas para atender o povo. Se não qual a diferença de existir um banco estatal ou privatizar ele?”.[18]

Em entrevista feita com um ex-delegado sindical da agência do Banco do Brasil em Iturama, questionado sobre a nova cara que a informática e a automação deram funcionamento das agências bancárias, foi obtida a seguinte resposta: ... “atualmente eu acho que o banco tá com o quadro um pouco defasado. O que às vezes dificulta um bom atendimento para o cliente. É só dando um exemplo, a nossa agência em agosto de 95, tinha um quadro de 26 funcionários, com aquela redução foi reduzida para 18 e hoje o quadro de funcionários na agência de Iturama tem 16 funcionários. O que às vezes não há um atendimento adequado ao cliente. Eu acho que a automação bancária foi uma ótima coisa que o banco fez. Só que ele não pode esquecer que a mão-de-obra tem que existir, e o funcionário é primordial para dar aquele atendimento que o cliente realmente necessita”. [19]

[17] Jornal do Bancário. Sindicato dos Bancários de Uberaba e região. 04.08.02, nº 270

[18] entrevista realizada com R. cliente B B Campus da agência de Iturama-MG e, agosto de 2002.

[19] Silvane, assistente de negócios do BB, ex-diretor sindical do Sind. dos Bancários da região de Uberaba, abril de 2002.

4.2 A economia do município de Iturama

A cidade de Iturama possui atualmente, cerca de 26.844 habitantes, com uma densidade demográfica de 19,10 hab/km² e uma área total de 1.405,4 km².

Por volta de 1897, a proprietária da fazenda Santa Rosa, D. Francisca de Andrade doou 189 alqueires de terra ao patrimônio da diocese de Uberaba, com a intenção de criar um povoado.

Nos terrenos doados, cresceu o povoado de Santa Rosa, ao lado de belíssimas cachoeiras, banhado pelo rio Grande, em uma região habitada por índios Caiapós. Em 1938, tornou-se distrito, integrando o município de Campina Verde. Cinco anos mais tarde, teve seu nome mudado para Camélia.

A emancipação data de 1948, quando adquiriu a atual denominação, que significa “região das quedas d’água”. Com clima tropical semi-úmido, Iturama tem vegetação formada por matas, cerrados e campos de pastagem.

No Rio Grande, foi construída a Usina Hidrelétrica de Água Vermelha, que formaram lagos nas proximidades da cidade.

Atualmente, Iturama conta com cerca de 150 micro, pequenas e médias empresas, dentre as quais destacam-se a Usina Iturama de Açúcar e Alcool, o Frigorífico Frigosal e a Usina Hidrelétrica de Água Vermelha.

Em sua economia destaca-se a agropecuária, tendo o Pontal do Triângulo Mineiro (Iturama, Carneirinho, Limeira do Oeste e União de Minas, o maior rebanho bovino de Minas Gerais.

4.3 O setor bancário em Iturama

O município de Iturama conta atualmente com os seguintes estabelecimentos bancários: uma agência da Caixa Econômica Federal, uma agência do Itaú, uma agência do HSBC, uma Cooperativa de Crédito Rural (CAPRIL), uma Cooperativa da UNIMED (BANSICRED), uma agência do Bradesco, assim como o correspondente bancário na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, o Banco Postal. E conta ainda com uma agência do Banco do Brasil instalada no município em 27 de abril de 1976.

O quadro de funcionários da agência do Banco do Brasil é composto por:

FUNCIONÁRIOS CONCURSADOS	16* (composto por um gerente geral, dois gerentes de contas, um gerente de expediente, dois assistentes de negócios e dez caixas e postos efetivos)
TELEFONISTAS	02
ESTAGIÁRIOS	01
TERCEIRIZADOS	04**
VIGILANTES	02
SERVIÇOS GERAIS	02
ADOLESCENTE TRABALHADOR	01***
FUNCIONÁRIO DA PREFEITURA	01****

*Sendo reduzido para 15 ou 14 após parametrização prevista para início de outubro de 2002

** Sendo dois dispensados em 10.10.2002 após seis meses de trabalho temporário

***Dispensado quando completar 17 anos e 10 meses

**** Auxiliando o trabalho do Banco da Terra: a Reforma Agrária do Governo Federal

Devido à posição geográfica do município de Iturama, o Banco do Brasil atende aos municípios de São Francisco de Sales (há apenas uma cooperativa de crédito), União de Minas (uma agência HSBC recém instalada), Limeira do Oeste (uma agência do HSBC), Carneirinho (uma agência do Bradesco e uma agência do Banespa), os distritos de Alexandrita (Iturama), Honorópolis, no município de Campina Verde e São Sebastião do Pontal (Carneirinho), que teve um posto de serviço do HSBC inaugurada no dia 02.09.02, sendo assaltada no mesmo dia por três meliantes levando a quantia de vinte e três mil reais.

Ressalta-se a importância do Banco do Brasil no crédito rural para custeio, investimento, reforma de pasto, tratamento de solo na região que concentra o maior rebanho bovino do estado de Minas Gerais, além de diversos canaviais, matéria prima para Usina Coruripe Açúcar e Álcool pertencente ao grupo Tércio Wanderley de Coruripe – Alagoas. A usina é o grande motor econômico empregando cerca de mil e cem trabalhadores diretamente e mais de três mil indiretamente, com salários acima da média, comparando-se o comércio e serviços locais. É a maior parceria e o maior cliente do Banco do Brasil, pelo qual paga a quase totalidade de seus funcionários, além de garantir operações no plantio da cana-de-açúcar.

CONCLUSÃO

Durante todo o desenvolvimento deste trabalho, tentamos demonstrar as causas e as consequências das mudanças que ocorreram no setor bancário brasileiro. Através dessas informações foi possível projetar como serão os próximos anos para o setor e para seus principais colaboradores: os trabalhadores bancários.

Vimos que o início do processo se deu na década de 80, primeira experiência de ajuste da economia brasileira e as grandes mudanças que ocorreram no cotidiano de trabalho dos bancários. A partir de 1992, o governo iniciou políticas de diminuição da inflação, o que trouxe novos desafios aos bancos e, conseqüentemente, aos bancários. A partir desse ano, vários bancos começaram a fechar, em decorrência às altas taxas de depósito compulsório, que impossibilitava-os de praticar a atividade bancária de empréstimos. No início, as falências foram apenas de bancos pequenos bancos, até que a partir de 1994 com o Plano real, bancos que figuravam entre os dez maiores quebraram. Começava a nova configuração do trabalho bancário, com suas lutas e fracassos ante ao sindicato.

Os bancos investiram com a criação da área de marketing, pois agora precisavam de vender o seu produto e, concomitantemente, iniciaram processos diversos de redução de custos operacionais, fechando mais de mil agências e demitindo cerca de 340 mil funcionários.

No presente estamos vendo a nova imagem do banco, todo automatizado, procurando expandir o seu negócio através de parcerias e terceirizações, a criação do Banco Postal a fim de estar mais próximo da população que praticamente não tem acesso aos bancos: a carente. Em contrapartida, a reestruturação produtiva deu um golpe mortal ao movimento sindical.

Deixando o Brasil no *ranking* mais moderno das operações financeiras, o Sistema de Pagamentos Brasileiro (SPB), já vigorando, mostra a agilidade excepcional das operações financeiras, criando o perfil do novo bancário, com suas novas decepções e ascensões, finalizando, com a luta do trabalhador bancário diante da realidade do capitalismo monopolista.

As instituições oferecem hoje serviços com maior qualidade e em menor tempo, favorecendo cada dia mais os clientes. Posteriormente, os custos serão reduzidos para que possam se enquadrar na média internacional, mas o número de empregos oferecido sofrerá

impacto friccionais devido às volumosas demissões decorrentes das uniões entre os bancos, mas que talvez seja compensados com a abertura de novas empresas estrangeiras no país.

O que fica claro é que o Setor Bancário Brasileiro foi um ramo da economia, que apesar de primordial, nunca possuiu um prévio planejamento de desenvolvimento. Nem por parte do governo, nem mesmo por parte dos banqueiros, causando enormes impactos na economia, através de demissões e total despreparo e planejamento para a automação.

Assim o que podemos concluir é que tecnologia de ponta nos países latino-americanos causa demissão porque além das máquinas que passaram a tomar o lugar dos funcionários, a mão-de-obra existente no setor bancário, até então, não foi preparada para o possível exercício de outras atividades.

Colocando como parâmetro o Banco do Brasil toda essa mudança tecnológica, além da perda da conta movimento, gerou drasticamente uma mudança de filosofia nas diretrizes gerais do banco, deixando de ser um banco do qual os clientes precisavam e passando ser um banco que precisa exclusivamente dos clientes.

Todos esses fatos geraram uma mudança cada vez mais rápida do comportamento dos bancos, o que, é lógico, afetou sobremaneira a condição moral e psíquica desses funcionários. Muitos saíram dos bancos nos PDVs, enquanto outros travam uma luta interna para obter o perfil profissional que atualmente é exigido no mercado de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

ANABB – Jornal da Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil, Ano XV 147 nov/2001.

ANTUNES, R. *Classe Operária, Sindicatos e Partido no Brasil; da Revolução de 30 até a Aliança Nacional Libertadora*. São Paulo: Editora Autores Associados e Cortez Editora, 1982. (Col. Teoria e Prática Sociais).

ANTUNES, R. (org.) et al. 4ª. Edição. *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

GOUNET, T. *Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

GRUN, R. *A produção de uma empresa moderna: os bancários e a Automação*. Tese de mestrado. Programa de Sociologia da Pontifícia Universidade Católica, SP, 1985.

JINKINGS, N. *O Mister de Fazer Dinheiro: Automatização e Subjetividade no Trabalho Bancário*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1996.

JORNAL DO BANCÁRIO - CUT/CNB. *Valor econômico*.

MALABARBA, J. *Reestruturação produtiva nos bancos*. Artigo publicado na Gazeta Mercantil de São Paulo em 09.02.98.

MARX, K. *O Capital: Crítica da Economia Política*. Livro III, vol. 5, 4ª. edição. São Paulo: Difel – Difusão Editorial, 1985.

O ESPELHO CNB/CUT – Informativo da Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil – Dezembro/2000 – n. 192; Fevereiro/2001, n. 194; Março/2001., n. 195.

SCORTEGAMA, D. Os bons tempos. Artigo publicado no Jornal da Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil, ANABB. Ano XV, 147, nov/2001.

SILVA FILHO, J.F. *Subjetividade; Sofrimento Psíquico e Trabalho Bancário*. In: *A Saúde no Trabalho Bancário*. São Paulo: INST/CNB/CUT, 1983.

[http:// www.febraban.org.br](http://www.febraban.org.br)

[http:// www.cnb.org.br](http://www.cnb.org.br)