ANA PAULA FREGNANI COLOMBI

Entre a fragmentação e a ação unificada: uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região durante os anos 2000

Campinas
2014

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

INSTITUTO DE ECONOMIA

ANA PAULA FREGNANI COLOMBI

Entre a fragmentação e a ação unificada: uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região durante os anos 2000

Prof. Dr. José Dari Krein– orientador

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico, área de concentração: Economia Social e do Trabalho da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do título de Mestra em Desenvolvimento Econômico, área de concentração: Economia Social e do Trabalho.

ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA TESE DEFENDIDA PELA ALUNA ANA PAULA FREGNANI COLOMBI ORIENTADA PELO PROF. DR. JOSÉ DARI KREIN.

Orientador

CAMPINAS
2014

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Economia
Maria Teodora Buoro Albertini - CRB 8/2142

C717e

Colombi, Ana Paula Fregnani, 1984-
Entre a fragmentação e a ação unificada : uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e região durante os anos 2000. / Ana Paula Fregnani Colombi. – Campinas, SP : [s.n.], 2014.

Orientador: José Dari Krein.
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.

1. Sindicatos bancários. 2. Bancos. 3. Bancários. I. Krein, José Dari. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: Between the fragmentation and the unification of the action : an analisys of the performance of Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e região during the years 2000s.
Palavras-chave em inglês:
Trade-union banks
Banks
Bank employees
Área de concentração: Economia Social e do Trabalho
Titulação: Mestra em Desenvolvimento Econômico
Banca examinadora:
José Dari Krein [Orientador]
Ivan Jairo Junckes
José Ricardo Barbosa Gonçalves
Data de defesa: 06-02-2014
Programa de Pós-Graduação: Desenvolvimento Econômico

UNICAMP

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

ANA PAULA FREGNANI COLOMBI

Entre a fragmentação e a ação unificada: uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região durante os anos 2000

Defendida em 06/02/2014

COMISSÃO JULGADORA

Prof. Dr. JOSÉ DARI KREIN
Instituto de Economia / UNICAMP

Prof. Dr. JOSÉ RICARDO BARBOSA GONÇALVES
Instituto de Economia / UNICAMP

Prof. Dr. IVAN JAIRO JUNCKES
Universidade Federal do Paraná / UFPR

Para Branca e Anselmo, meus pais,
pelo amor e pela compreensão, incondicionais.

Para Leonardo Dias Nunes
por todo amor e companheirismo.

Agradecimentos

Este trabalho levou três anos para ser construído, embora tenha levado muito mais tempo para ser pensado. Sua concepção se deu durante os quatro anos e três meses de minha experiência como trabalhadora bancária, dois deles no Banco do Estado de Santa Catarina – BESC e, após o processo de incorporação, no Banco do Brasil – BB. Durante esses anos e, notadamente, ao longo do processo de incorporação percebi que adotar uma postura solidária torna-se um desafio diário nessa profissão. No início a imaturidade me fez responsabilizar os próprios trabalhadores por sua postura individualista, desacreditada que estava na essência do ser humano.

Os anos se passaram, o processo de incorporação teve fim e aos poucos fui tomando consciência de que a maneira como se dava a dinâmica de trabalho e dos processos de concorrência interna para ascensão na carreira; a adoção de sucessivas estratégias pela instituição, ora para centralização das unidades, ora para sua descentralização; sem contar a prerrogativa do banco de atuar em prol da lucratividade, sob a legitimidade dos bancários, concretizava um verdadeiro cenário de "neodarwinismo social" em um pequeno espaço com não mais de 40 bancários disputando um lugar ao sol. Dessa realidade amadureceu a questão que me seguiu em cada página deste trabalho: o que incentiva a competividade e o individualismo exacerbados no ambiente bancário e como isso se compatibiliza com a representação coletiva da categoria?

Longe de querer encontrar relações deterministas e diretas para explicar o desafio do movimento sindical em lidar com uma categoria nessa situação, este trabalho buscou refletir sobre as condições de trabalho e sociabilidade dos trabalhadores bancários desde a perspectiva solidária e coletiva que condiciona e ao mesmo tempo é perpetrada pelo movimento sindical. Para realizar esta pesquisa, e cheia de surpresas como a vida é, deparei-me, na universidade, com uma dificuldade diametralmente oposta àquela que me perseguia na rotina bancária: respaldar a construção coletiva do caminho para a reflexão acerca das ávidas inquietações que nos motivam, jovens estudantes, a trilharmos o caminho da vida acadêmica. Nesse momento percebi como os quatro anos passados de vida bancária tinham plantado em mim a semente da competitividade em nome da luta diária por um lugar ao sol.

Essa semente não frutificou, todavia, posto que este trabalho representa o resultado de um processo diário de construção coletiva; embora seus equívocos e imprecisões sejam de minha total responsabilidade. Na postura de meu orientador, Professor José Dari Krein, com sua dedicação e atenção incansáveis, e na maneira como sempre coordenou os encontros do Grupo de Pesquisa em Relações de Trabalho e Sindicalismo, do qual faço parte, aprendi que as preocupações compartilhadas sempre nos levam a maiores saltos e que os projetos realizados coletivamente abrem maiores possibilidades de resultado e de inclusão de novos pesquisadores e amigos. Agradeço ao meu orientador por ser, com sua postura diante da vida e da profissão, um exemplo e, não bastasse isso, por ser um grande amigo e conselheiro, debruçando-se sobre nossos problemas como se a ele pertencessem.

Aos membros da banca de defesa e qualificação, professores Ivan Jairo Junckes e José Ricardo Barbosa Gonçalves, agradeço pela atenção que despenderam sobre meu texto e aos comentários que muito me fizeram avançar desde o exame de qualificação até a versão final que ora se apresenta. Ademais, ao primeiro agradeço pela paciência na correção do texto em suas mais diversas versões; ao segundo, ofereço minha gratidão pelas aulas e conversas nos corredores do Instituto de Economia que me fizeram abraçar o intento de entender o Brasil, de perceber as tensões entre as diferentes dimensões da realidade que compõem os processos que buscamos compreender e de estabelecer as difíceis e devidas mediações para dar conta das insaciáveis contradições que cercam os fatos.

Na companhia de Beatriz Mioto, Maíra Bichir e Ellen Gallerani e em meio às contradições inerentes à vida em república, muito amadureci. Agradeço a cada uma por tolerarem meu isolamento nos infindáveis dias de estudo e por, insistentemente, não renunciarem à minha presença. A Fábio Pádua dos Santos e Maíra Bichir fica minha admiração pela forma como guiam suas vidas acadêmicas e meu reconhecimento pelo auxílio por eles prestado nos momentos de dificuldade, com destaque ao interminável processo seletivo para ingressar no programa de doutorado.

À Rita Petra Kallabis, Laura Moisa, Maria Pinon Dias, Melissa Oliveira, Alexandre Mandl, Taíse Gehm, Jana Silverman, Lucas Salvador Andrietta e Pedro Henrique de Ancantara e Silva, membros do já referido grupo de pesquisa, agradeço pelos debates e conversas, pela leitura e discussão dos meus textos e pela permissividade à minha maneira apaixonada, vigorosa e por vezes, imatura, de expor as ideias. Ao último agradeço, ainda, pelo auxílio na coleta dos dados

presentes nesta dissertação; à Rita e Laura sou grata pelas conversas que tivemos sobre os mais diversos problemas existenciais e pela estada em sua casa, num daqueles tantos momentos de transição e restrição financeira que nos assolam nos anos de pós-graduação.

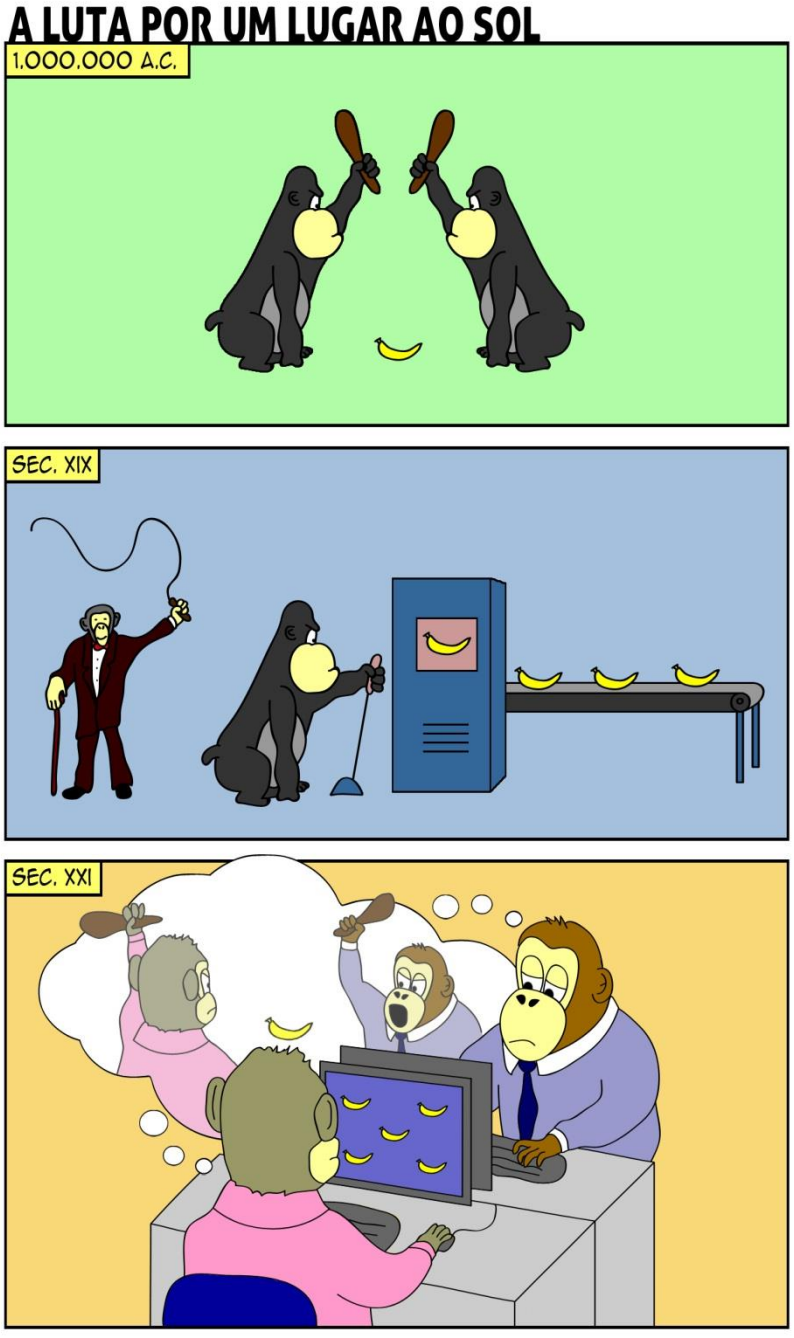
Agradeço também ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pelo financiamento da pesquisa durante o mestrado. E aos amigos, pesquisadores, professores e funcionários do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) pela confiança e pelas oportunidades que me foram dadas. Aos alunos do curso de extensão em Política e Sindicalismo Internacional e de Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo, para os quais fui monitora, agradeço pela oportunidade de estabelecer um olhar mais próximo à realidade concreta, pela aceitação das inúmeras limitações que uma estudante de mestrado comporta e pela inestimável troca de experiências que somente um ambiente como este, que reúne críticos da realidade, pode oferecer.

Agradeço também, nas pessoas de Juvandia Moreira Leite, Rita Berlofa e Ana Tércia Sanches, ao Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região por terem me recebido para as pesquisas e entrevistas. À última agradeço também pela leitura atenta e crítica do texto.

Por fim, em todos os momentos narrados aqui, e por mais uns vinte e poucos anos de vida, sempre estiveram ao meu lado os meus pais, Branca e Anselmo, e os meus irmãos, Filipe e Fernanda. Descrever a gratidão que sinto por terem compreendido minhas escolhas sem questionar a validade das mesmas é tarefa por demais difícil. Deixo dedicado a eles, portanto, este trabalho.

Desde a vida bancária, passando por todas as alegrias e novos desafios da vida acadêmica esteve inseparavelmente ao meu lado, meu companheiro, Leonardo Dias Nunes. Ninguém mais do que ele me ensinou a estabelecer uma postura solidária e amorosa. Ao seu lado aprendo cotidianamente o que é viver por e para alguém; o que é conviver com a ausência de planos que nossas escolhas infligem salvaguardados pelo amor que sentimos; o que é tolerar, amar, calar, consentir, discordar em silêncio, respeitar as diferenças. Essa dissertação tem o suor e as lágrimas enxugadas por ele; e é por isso, Leonardo Dias Nunes, que eu também a dedico a você.

Moral da história: nessa vida ninguém faz nada sozinho! Obrigada a todos que me ajudaram, direta ou indiretamente, a construir esse trabalho.



Lucas Salvador Andrietta.

Resumo

O objetivo deste trabalho consiste em analisar a atuação do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região durante os anos 2000 na tentativa de manter sua representatividade perante os trabalhadores e seu reconhecimento diante da sociedade num contexto de profundas mudanças no capitalismo contemporâneo com crescentes desafios à ação coletiva. A dissertação estrutura-se em três momentos: o primeiro visa reconstituir a trajetória da agenda sindical da referida instituição nos diferentes momentos de sua história com o intento de estabelecer um ponto de referência para a análise de sua atuação contemporânea; o segundo enfoca a descrição das atuais mudanças no setor, no conteúdo do trabalho e no perfil da categoria à luz das transformações no capitalismo contemporâneo com o intuito de elucidar os impactos negativos desses processos sobre a capacidade de mobilização coletiva dos bancários; e o terceiro trata da descrição das estratégias adotadas durante os anos 2000 pelo sindicato pesquisado para fazer frente ao cenário de dificuldades imposto à ação coletiva para, por fim, em perspectiva histórica, analisar e dar significação à sua atuação. A pesquisa mostra que a referida instituição logrou levantar as questões consideradas relevantes para a categoria, exercendo sua capacidade de representação dos interesses dos trabalhadores e dialogando com as aspirações dos bancários dentro dos limites colocados pela forma de organização do trabalho, que tende a individualizar e fragmentar os interesses da categoria e dificultar estratégias com sentido universalizante.

Palavras-chave: Sindicalismo bancário. Bancos. Trabalhadores bancários

Abstract

The aim of this research is to analyze the performance of the São Paulo Bank Workers' Union during the 2000s, in an attempt to maintain their representativeness and their acceptance in society in a context of deep changes in contemporary capitalism marked by growing challenges to collective action. The dissertation is divided into three parts: the first aims to reconstruct the past trajectory of the São Paulo Bank Workers' Union agenda at different times in its history as a way to establish a reference point for the analysis of its contemporary performance; the second focuses on the description of current changes in the banking system, in the profile and tasks of bank workers who have been impacted by the transformation of contemporary capitalism, as a way of highlighting the negative impacts of these processes on the capacity of bank workers to undertake collective mobilizations; and the third describes the strategies adopted during the 2000s by the São Paulo Bank Workers' Union as a response to the difficulties in adopting collective actions, as a way of analyzing and giving meaning to their actions in a historical perspective. The research illustrates that the São Paulo Bank Workers' Union succeeded in raising issues considered relevant to the profession, exercising its capacity to represent the interests of workers and dialoguing with their aspirations within the limits placed by the new forms of workplace organization that tend to individualize and to fragment the workers´ interests, hindering strategies with a more universal scope.

Key-words: Bank workers' unionism. Banks. Bank workers

Lista de Tabelas

Tabela 1: Percentual de ajuste nominal dos salários 33
Tabela 2: Participação percentual das instituições do segmento bancário nas operações de crédito 42
Tabela 3: Número de bancários 2000-2010..... 50
Tabela 4: Bancários por cargo* (%) 2003-2010..... 58
Tabela 5: Bancário, por sexo e faixa de remuneração, 2000-2010..... 59
Tabela 6: Número de reportagens por tema 2002-2010 94
Tabela 7: Composição da remuneração total anual de um caixa..... 115

Lista de Figuras

Figura 1: Organograma do sindicato dos bancários de São Paulo. 90

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Evolução da rede de atendimento do setor bancário 41
Gráfico 2: Bancários por faixa etária (%) 2000-2010 52
Gráfico 3: Bancários (bancos públicos e privados) por faixa etária (%) 2002-2010 52
Gráfico 4: Bancários por tempo de trabalho (%) 2000-2010 53
Gráfico 5: Bancários por escolaridade (%) 2000-2010 54
Gráfico 6: Bancários (bancos públicos e privados) por escolaridade (%) 2002-2010 55
Gráfico 7: Bancários, por sexo, com nível superior incompleto, completo, mestrado e doutorado (%) 2000-2010 60
Gráfico 8: Bancários, por sexo, analfabetos ou com ensino fundamental completo e incompleto, e ensino médio completo e incompleto (%) 2000-2010 60
Gráfico 9: Mulheres bancárias, por cargo, (%) 2003-2007 61
Gráfico 10: Número de bancários por sexo (bancos públicos e privados) 2002-2010 62
Gráfico 11: Remuneração média* por sexo (bancos públicos e privados) 2002-2010 62
Gráfico 12: Escolarização por sexo (bancos públicos e privados) 2002-2010 63
Gráfico 13: Evolução da taxa de sindicalização do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região (2000-2011) 73
Gráfico 14: Aumento real de salários *versus* abonos 2000-2010 113
Gráfico 15: Valor da regra básica* da PLR para os anos 2000-2010 114

Lista de Siglas e Abreviaturas

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
APEOESP	Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo
ATM	Automatic Teller Machine
ATS	Adicional por Tempo de Serviço
BANCOOP	Cooperativa Habitacional dos Bancários
BANCRED	Cooperativa de Crédito dos Bancários
BANGRAF	Gráfica dos Bancários
BB	Banco do Brasil
BCB	Banco Central do Brasil
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CEF	Caixa Econômica Federal
CF	Constituição Federal
CGROS	Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual
CIPA	Comissões Internas de Prevenção e Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMN	Conselho Monetário Nacional
CNB	Confederação Nacional dos Bancários
CONTEC	Confederação Nacional dos Trabalhadores das Empresas de Crédito
CONTRAF	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
CPD	Central de Processamento de Dados
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DNB	Departamento Nacional dos Bancários
Dort	Dor relacionada ao trabalho
FEBRABAN	Federação Brasileira de Bancos
FEEB/SP	Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul
FENABAN	Federação Nacional dos Bancos
FETEC	Federação dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito

FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IAPB	Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICV	Índice do Custo de Vida
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
LL	Lucro Líquido
MIA	Movimento Intersindical Anti-Arrocho
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAA	Postos Avançados de Atendimento
PAB	Postos de Atendimento Bancário
PAC	Postos de Atendimento Cooperativo
PACRE	Postos Avançados de Crédito Rural
PAM	Postos de Atendimento ao Microcrédito
PAP	Postos de Arrecadação de Pagamentos
PCO	Postos de Compra de Ouro
PCS	Plano de Cargos e Salários
PIB	Produto Interno Bruto
PLR	Programa de Lucros e Resultado
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPR	Programas Próprios de Participação de Lucros e Resultados
PROER	Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional
PROES	Programa de Incentivo à Redução do Setor Público Estadual na Atividade Bancária
PT	Partido dos Trabalhadores
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RdB	Revista dos Bancários
SCCT	Fundação Sociedade, Comunicação, Cultura e Trabalho
SEEB-SP	Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

TST	Tribunal Superior do Trabalho
TVB –	TV dos Bancários
TVT – TV	TV dos Trabalhadores
UNI	Union Network Internacional
VR	Valor de Referência

Sumário

Introdução 1

1 Breve resgate acerca da trajetória da agenda do movimento sindical bancário de São Paulo ... 13

1.1 1930 – 1964: A luta pela unidade da categoria bancária à luz do reconhecimento social do trabalho na sociedade brasileira 14

1.2 1964 – 1989: Da fragilização sindical ao "novo sindicalismo": a aliança entre a retomada da luta política e da unidade da categoria na agenda sindical bancária 20

1.3 1989 – 2003: Neoliberalismo, crise sindical e prevalência de reivindicações de caráter econômico na agenda sindical bancária 27

2 O capitalismo financeirizado e a configuração do setor bancário no século XXI: implicações sobre o trabalho, o perfil e a organização coletiva da categoria 37

2.1 A reorganização do trabalho nos bancos brasileiros 44

2.2 Mudanças no perfil do trabalhador bancário 49

2.3 Consequências sobre a capacidade de mobilização coletiva da categoria 66

3 Ação sindical contemporânea: entre a fragmentação e a ação unificada 77

3.1 Medidas de reconhecimento junto à categoria 79

3.1.1 Oferecimento de serviços aos filiados 80

3.1.2 Reorganização da estrutura sindical 87

3.1.3 Ampliação da agenda sindical 93

3.1.4 Campanhas salariais, novo ciclo de greves e estratégias de negociação 100

3.2 Medidas de reconhecimento junto à sociedade 120

3.3 As dificuldades na universalização da ação 131

Considerações Finais 137

Referências Bibliográficas 141

Introdução

As características centrais do capitalismo contemporâneo trouxeram consequências que dificultam a ação coletiva. Num contexto de internacionalização do sistema de produção de bens e serviços, globalização financeira e redefinição do papel do Estado com desdobramentos sobre a reorganização do trabalho, desenhou-se um quadro desfavorável para a organização dos trabalhadores.

Após a desorganização do arranjo institucional proposto no acordo de Bretton Woods, e em meio a um contexto econômico de maior instabilidade e menores taxas de crescimento dos países, o capital passou a requerer maior liberdade de ação para determinar as condições que cercam a questão do trabalho. O acirramento da competição no capitalismo globalizado aumentou a pressão sobre sindicatos e Estados nacionais, questionando-os enquanto instituições de referência na construção da regulação pública do trabalho.

A consolidação de um novo padrão de acumulação, intitulado por Guttmann (2008) como um capitalismo dirigido pelas finanças, ao acentuar a instabilidade financeira e minimizar o horizonte de expectativas acerca da valorização dos ativos, dificultou o crescimento de longo prazo e o atendimento das reivindicações sociais, redimensionando o papel ocupado pelo trabalho na sociedade. Neste sentido, a insegurança das condições de trabalho atrelou-se às novas características das decisões privadas de investimento com efeitos deletérios sobre a capacidade de mobilização coletiva.

A transnacionalização do capital e de seu sistema produtivo configurou um limite para a ação coletiva, também, por conta de seus efeitos sobre a reconfiguração dos trabalhadores. Segundo Antunes (2009), em plena era da globalização, a classe trabalhadora é mais fragmentada, heterogênea e ainda mais diversificada. Para ele, vem ocorrendo uma redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual e estável, bem como um aumento do novo proletariado fabril e de serviços, com incremento significativo do trabalho feminino. Esse desenho compósito pode ser verificado na classe trabalhadora, de modo geral, e também dentro de grupos particulares, categorias de trabalho ou mesmo entre diferentes grupos de trabalhadores pertencentes à mesma comunidade nacional.

Não somente as mudanças de caráter econômico, mas também a ascensão da hegemonia neoliberal, ao pregar a inexorabilidade das mudanças sociais e reafirmar a condição

individual do trabalhador, afastou a instituição sindical do paradigma da transformação social, aproximando-a de uma postura mais pragmática sob a primazia das negociações de questões econômicas.

No Brasil os desdobramentos dessa nova ordem internacional se expressaram ao final da década de 1980, depois que o movimento sindical ganhara expressão por engajar-se no processo de redemocratização. Na contramão das tendências internacionais, o sindicalismo brasileiro, ancorado no momento político vivenciado pelo País, lutava pela implementação de uma nova institucionalidade anunciada na Constituição de 1988, pela incorporação de direitos sociais e pela conquista da cidadania (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011).

Neste contexto e juntamente com outras categorias, o sindicalismo bancário, por sua histórica capacidade de mobilização, tornou-se um ator de destaque no cenário sociopolítico brasileiro. Desde a primeira greve nacional da categoria, em 1934, até o engajamento dos bancários no processo de transformação política pelo qual passava o Brasil ao final da ditadura militar, o movimento sindical da categoria tornou-se um expoente na construção de um novo sindicalismo no País, cuja plataforma "unia questões específicas das condições de vida e trabalho dos bancários e do movimento sindical brasileiro às reivindicações mais gerais da sociedade" (KAREPOVS, 1994).

Entretanto, o ajustamento ao contexto internacional não tardou a ocorrer. Desde o governo Collor, ao lado da implementação de reformas econômicas e sociais estava na ordem do dia a realização de um ajuste conservador, cujo eixo atendia às regras do *Consenso de Washington*, dentre as quais estavam: a liberalização do comércio exterior e da entrada e saída de capital, a privatização das empresas estatais, a redução do aparelho do Estado e a concessão dos serviços de utilidade pública para a iniciativa privada. O impacto imediato da liberalização da economia brasileira determinou o seu baixo desempenho, pois a tendência de valorização da moeda nacional estimulou a concentração de recursos no mercado doméstico em detrimento das exportações, que ficaram fundamentalmente dependentes do desempenho das economias dos países compradores. Por fim, sem uma base industrial sólida para garantir o valor das exportações necessário e a capacidade para competir com as importações, desequilíbrios de balanço de pagamentos impediram a continuidade de um crescimento expressivo do produto interno bruto (BALTAR, 2003).

Esse contexto favoreceu o estabelecimento de uma agenda de flexibilização das

relações trabalhistas, impactando negativamente o mercado de trabalho no Brasil (aumento do desemprego, disseminação do trabalho informal e precário, aumento das atividades terceirizadas) e também a capacidade de mobilização coletiva, inclusive dos sindicatos das categorias mais expressivas do País. Tais dificuldades expressaram-se na perda do poder de barganha das instituições sindicais, o que as levou a assumirem uma postura adaptativa no plano das negociações coletivas, na redução do tempo de duração e na queda do número de greves, e no decréscimo da taxa de sindicalização dos trabalhadores durante os anos 1990.

As transformações no capitalismo contemporâneo que assolaram o Brasil a partir da década de 1990 impactaram negativamente a capacidade de mobilização coletiva, também, no setor bancário. Além do cenário desfavorável ao mercado de trabalho e da ascensão do pensamento neoliberal, o movimento sindical da categoria foi afetado pela mudança no formato institucional do setor após a abertura financeira e comercial da economia, a conquista da estabilização da moeda e pela decorrente reconfiguração do trabalho nos bancos. O mercado bancário brasileiro passou a contar com o aumento da presença dos bancos estrangeiros e do segmento privado nacional em detrimento da participação dos bancos públicos, com tendência de aumento geral no grau de concentração no setor. Além disso, houve mudanças no negócio dos bancos decorrentes da estabilização monetária, com destaque para a atividade de vendas de produtos e serviços financeiros e a inserção de uma nova onda de desenvolvimento tecnológico. Em consequência, o aumento da competitividade e a necessidade de redução de custos levaram à intensificação da automação e à disseminação da terceirização no setor.

A nova formatação do mercado bancário influenciou a forma de gestão e organização do trabalho nos bancos de maneira a causar a redução das etapas do trabalho, o aumento dos mecanismos de controle de desempenho, o enxugamento do número de trabalhadores no interior das agências e o acúmulo das tarefas aos que permaneceram, refletindo na piora das condições de trabalho.

Durante os anos 2000, apesar de se manter a tendência à concentração do setor, o processo crescente de "bancarização", o aumento da oferta de crédito e o fortalecimento dos bancos públicos, com menor participação dos bancos estrangeiros, indicam algumas mudanças no formato institucional do setor bancário brasileiro. Mesmo com essas alterações o uso crescente de novas práticas terceirizantes, como os correspondentes bancários, e a expansão da automação continuam causando a externalização dos serviços, que passam a ser realizados fora da agência e

pelos próprios clientes, com desdobramentos negativos sobre as condições de trabalho, num contexto de adequação do setor aos paradigmas do capitalismo financeirizado.

As alterações na forma de organização e gestão do trabalho bancário, por sua vez, impactaram o perfil da categoria que passou a ser exigido pelos bancos. A disseminação do sistema de remuneração variável, o atrelamento desta ao cumprimento de metas, e a responsabilização dos trabalhadores por múltiplas funções implicaram um movimento de individualização, competitividade e intensificação do trabalho, cujo processo encontra-se cada vez mais regulado e controlado não somente pela máquina, mas pelo próprio trabalhador. Essa dinâmica de trabalho passou a exigir trabalhadores capacitados para lidar com os novos negócios do banco e com a nova forma de *ser* bancário. A multifuncionalidade, a habilidade em vendas e a capacidade de lidar com o trabalho automatizado são algumas das exigências estabelecidas aos trabalhadores dos anos 2000.

Ademais, a categoria vivencia um processo intenso de *ideologização* frente à integração crescente aos objetivos da empresa, dada a generalização das práticas de remuneração variável (JUNCKES, 2004; JINKINGS, 2002; 2006). Esse contexto impõe aos sindicatos o desafio de combinar a representação de interesses paradoxais: de um lado as necessidades coletivas dos trabalhadores e, de outro, a ascensão de interesses de grupos segmentados no interior da categoria. Em suma, a *ideologização e* individualização dos bancários, a pulverização da categoria, o aumento da competitividade e a segmentação de interesses entre os trabalhadores têm estabelecido obstáculos para a mobilização coletiva no setor.

É neste sentido que o entendimento dos desafios que se colocam para o movimento sindical da categoria nos anos 2000, objetivo deste trabalho, passa pelo estabelecimento dos nexos entre as características centrais do capitalismo contemporâneo, com destaque para o processo de *financeirização*, a reorganização do setor e do trabalho bancário, e as transformações no perfil da categoria; afinal, em conjunto esses processos reconfiguraram o contexto histórico para a ação sindical.

Segnini (1998) corrobora que as transformações no trabalho bancário decorrem das mudanças impostas pela dinâmica das relações entre capital financeiro e reprodução do capital, de modo que é, segundo a autora, o papel atribuído ao capital financeiro no processo de expansão do capital a causa das modificações no trabalho neste setor. Jinkings (2006) salienta não somente que a alteração das relações laborais nos bancos é fruto da nova configuração da esfera

financeira, mas também que a fragilização da organização sindical é outro desdobramento desse processo.

Diante deste cenário, a problemática que motivou a realização deste trabalho refere-se à análise das estratégias que foram sendo adotadas pelo movimento sindical bancário, ao longo dos anos 2000, a fim de manter a *representatividade* sindical perante os trabalhadores do setor. Partindo desta motivação, o desdobramento da pesquisa demandou os seguintes questionamentos: *i)* como as transformações no trabalho bancário e na categoria vão sendo incorporadas pela agenda sindical de modo a influenciar a atuação do movimento? *ii)* qual a significação dessa atuação frente ao contexto vivenciado hoje pelo sindicalismo brasileiro e frente à categoria, entendendo-os como resultado do processo histórico de formação da organização coletiva dos trabalhadores no Brasil?

As preocupações acima elencadas enquadram-se no entendimento de que a *representatividade* do movimento sindical bancário significa a capacidade de mobilização coletiva dos trabalhadores e de levantamento das questões mais relevantes para a categoria, isto é, sua habilidade de diálogo mediante a representação dos interesses da classe. O termo representatividade, neste trabalho, não diz respeito apenas à análise da trajetória de filiação sindical dos bancários, seja em termos relativos ou absolutos, visto que esse é um indicador das dificuldades mais gerais que vêm sendo enfrentadas pelo movimento sindical.

A descrição da atuação sindical partiu do princípio inspirador utilizado por Almeida (1996, p. 20), de que a "ação sindical deve ser encarada como *estratégia*, isto é, como aplicação de meios disponíveis com vistas na consecução de objetivos específicos". Para a autora, e por inspiração no trabalho que ora se apresenta, a análise das estratégias implica uma escolha diante de alternativas existentes, considerando que o caminho a seguir não está predeterminado pelas vontades de quem o percorre e que o leque de possibilidades existentes é condicionado e limitado por uma realidade que se impõe.

A hipótese que fundamenta este trabalho sustenta que as estratégias adotadas pelo movimento sindical bancário, ao longo dos anos 2000, ao dialogar com as transformações em curso no capitalismo contemporâneo e seus desdobramentos sobre o trabalho e o perfil do empregado, tendem a reforçar a fragmentação de interesses e individualização da categoria, dificultando a universalização das demandas, aqui entendidas como a capacidade do sindicato em agir como organização que prepara seus membros para atuar solidariamente a serviço de

interesses reconhecidos como comuns perante a categoria, reforçando assim a identidade da categoria bancário *pari passu* à neutralização das tendências de fragmentação no seu interior. Tal perspectiva alicerça-se no ensejo de Offe (1989), para quem:

> [...] o crucial para os sindicatos (mais do que para qualquer outro tipo de associação) é que eles somente são capazes de agir *como organizações* na medida em que seus membros são preparados para atuar solidariamente a serviço de interesses reconhecidos como interesses comuns. Sob a influência da heterogeneidade crescente, ou até do antagonismo entre grupos de empregados específicos, cada vez mais diferenciados (como resultado dos processos de diferenciação cultural, econômica e organizacional), as chances de realização dos interesses dos empregados diminuem à medida que o nível de solidariedade efetiva entre os membros da base se estreita, ou seja, à medida que essas tendências à diferenciação e à divisão não podem ser neutralizadas com êxito (OFFE, 1989, p. 216).

Compreende-se que os sindicatos são instituições mediadores dos interesses dos trabalhadores frente ao capital, possuindo papel chave como atores proativos capazes de influir favoravelmente no processo de mudanças, ainda que atuando em situações assimétricas de poder, como demonstram Offe e Wiesenthal (1984). Segundo eles, o capital é o organizador primário e o sindicato o organizador secundário da classe trabalhadora, haja vista que os trabalhadores tornam-se, antes, integrantes de empresas capitalistas. Isso não impede, todavia, que os estes possam melhorar sua posição em relação ao capital, já que são capazes de influir no processo de regulação, ainda mais se se considera a mudança no contexto político do País no início dos anos 2000, quando se compõe um governo com a inserção de lideranças provenientes do movimento sindical.

Com o objetivo de analisar a agenda adotada e na tentativa de identificar as tendências de atuação do movimento sindical da categoria, este trabalho analisa a trajetória de luta do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região (SEEB-SP)[1] durante os anos 2000. É sabido que o movimento sindical bancário de São Paulo não explica a evolução do sindicalismo da categoria como um todo. Entretanto, entende-se que a importância dessa região enquanto centro financeiro nacional, o peso que a estrutura desse sindicato possui sobre o movimento nacional e a concentração de cerca de 25% da categoria de todo o País nessa

[1] O SEEB-SP representa trabalhadores de bancos públicos e privados que atuam nos seguintes municípios: São Paulo, Osasco, Carapicuíba, Barueri, Caucaia do Alto, Cotia, Embu, Embu-Guaçu, Itapecerica da Serra, Itapevi, Jandira, Juquitiba, Pirapora do Bom Jesus, Santana do Parnaíba, São Lourenço da Serra, Taboão da Serra, Vargem Grande Paulista. Durante o decorrer do trabalho toda alusão que for feita ao movimento sindical dos bancários de São Paulo estará relacionada ao Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região.

região justificam a escolha do objeto. Ademais, por sua força organizativa e por estar na vanguarda do movimento sindical no Brasil – uma vez que mantém negociações centralizadas na contramão do que vem acontecendo com as demais categorias – essa instituição tem a capacidade de imprimir o tom das campanhas nacionais.

O período analisado compreende todos os anos da década de 2000. O ano de 2004[2] representa um ponto de inflexão na capacidade de mobilização dos trabalhadores do setor, pois depois de mais de 10 anos sem a realização de greves expressivas no seio da categoria, foi neste ano que ocorreu uma greve de 30 dias, com destaque para mudanças nas reivindicações da categoria. Foi também, a partir da eleição de Luiz Inácio Lula da Silva à Presidência da República, em 2002, que se desenhou uma nova forma de interlocução dos sindicatos junto ao governo, inclusive do sindicalismo bancário. Por fim, foi a partir da retomada do crescimento econômico[3] e da melhora nas condições do mercado de trabalho no Brasil, com elevação no nível de formalização dos contratos e arrefecimento das taxas de desemprego, que o cenário para a atuação do sindicalismo brasileiro modificou-se, inclusive, com a participação do movimento dos trabalhadores na formulação e implementação de políticas públicas, na intervenção dos bancos estatais e nos fundos de pensão.

No entanto, como os acontecimentos não são estanques, diante, por um lado, de um novo contexto histórico a influenciar a ação do movimento sindical bancário durante os anos 2000 e diante, por outro lado, da reestruturação econômica e setorial dos anos 1990, que ainda influencia o trabalho no setor, optou-se por não estabelecer o corte temporal no ano de 2004, para fins de pesquisa. Ao contrário, entende-se que, se analisadas as mudanças de perfil da categoria e de atuação do movimento sindical a partir do ano 2000, há maiores condições de contemplar as tensões existentes, estabelecer os nexos entre ambas as décadas e descrever os reflexos desses anos sobre as formas de atuação do movimento ao longo dos anos 2000.

O trabalho procura mostrar que as estratégias de renovação do movimento sindical bancário de São Paulo ao longo dos anos 2000 buscam redefinir os temas da agenda e formas de atuação, tendo em vista a necessidade de manutenção e retomada da representatividade do movimento de organização dos trabalhadores. Segundo Junckes (2004, p. 287), esses instrumentos de reformulação do movimento sindical bancário basearam-se na "reorganização da

[2] No ano de 2003 ocorreu a primeira greve dos bancários na década de 2000. No entanto essa greve teve menor expressividade que a greve do ano posterior, uma vez que somente os bancos públicos paralisaram as atividades, e por poucos dias.
[3] Segundo o IBGE, a taxa média de crescimento do PIB foi de 4,8% entre 2004 e 2008.

prática e da estrutura sindical, nos mecanismos de negociação corporativa e na intensa reorganização de sua rede de alianças civis e sua participação governamental". Para o autor, essa movimentação exigiu a adoção de mecanismos de retomada do reconhecimento dos sindicatos em diferentes frentes:

> [...] a busca de reconhecimento interno, para a preservação do convencimento à filiação e ao apoio às iniciativas de constrangimento ao patronato; e a busca de reconhecimento externo, para ampliar o status interno e obter vantagens marginais na negociação do salário ou na regulação institucional das condições gerais do trabalho (JUNCKES, 2004, p. 294).

O estudo dos instrumentos de retomada da representatividade adotados pelo movimento sindical bancário de São Paulo com o intuito de identificar sua tendência de ação requer, com inspiração na proposta de Junckes (2004), o estudo das diferentes dimensões de atuação do movimento sindical, descrevendo e analisando as táticas que pertencem a cada uma delas como forma de perceber o esforço dos empregados do setor para constituir mecanismos de representação de interesses e para recuperar sua capacidade de mobilização pelos direitos da categoria. O referido esforço estabelece a necessidade de análise das táticas adotadas pelo SEEB-SP no que respeita a duas frentes estratégicas de atuação: junto à categoria e junto à sociedade.

A primeira dimensão que concerne ao polo detentor das táticas adotadas pelo sindicalismo no sentido de manter a representatividade junto à categoria bancária diz respeito à busca de mecanismos para interferir na relação capital/trabalho, tais como inserir novos temas da agenda sindical e ampliar os serviços oferecidos aos trabalhadores. Essas táticas referem-se à tentativa do sindicalismo de responder às transformações que vêm ocorrendo no seio da categoria, tanto no que se refere às novas formas de organização do trabalho bancário, como no que pertence ao perfil dos empregados do setor. A segunda dimensão relaciona-se ao polo de atuação sindical que visa conquistar a legitimidade da instituição junto à sociedade, com destaque para o esforço na obtenção de reconhecimento dos cidadãos através da mediação de interesses de amplos setores sociais e da presença crescente no discurso sindical de um conjunto de preocupações relativas à conquista da cidadania na sociedade brasileira. E, por fim, a terceira e última esfera de atuação, que não será analisada neste trabalho, refere-se à atuação político-institucional do sindicato dos bancários de São Paulo, por meio da participação na gestão das políticas governamentais, notadamente após a eleição de Luiz Inácio Lula da Silva, já que a entrada do Partido dos Trabalhadores (PT) na Presidência da República significou a inserção do

movimento sindical na formulação de um conjunto de reformas pretendidas pelo então presidente.

A despeito da importância das três esferas mencionadas para o entendimento da condição atual do sindicalismo bancário brasileiro, este trabalho abordou somente a primeira e segunda dimensões, tendo em vista as limitações que abarcam o escopo de uma pesquisa de mestrado, já delineado a partir das preocupações centrais mencionadas. Em contrapartida, a análise da relação do movimento sindical com a sociedade justifica-se, haja vista que as transformações na categoria são reflexos das mudanças mais gerais na sociedade brasileira; e responder àquelas é, também, uma forma de legitimar a instituição perante estas.

A pesquisa ainda levou em consideração as limitações proporcionadas pela estrutura sindical oficial, pois restringem as possibilidades de organização dos bancários, não permitindo, por exemplo, a realização de representação dos terceirizados e de outros segmentos do sistema financeiro. O sistema sindical brasileiro, mesmo mantendo o princípio da unicidade, promoveu uma imensa multiplicação de entidades sindicais – grande parte com baixa representatividade – dificultando ainda mais a ação coletiva. Embora a representação dos trabalhadores do sistema financeiro seja uma alternativa fomentada pelos próprios sindicatos dos bancários frente à necessidade de representação de categorias específicas no setor, conforme demonstrou Malerba (2011), a menor capacidade de negociação destas instituições ainda impõe dificuldades para a representação real desses trabalhadores.

No que respeita ao desafio de delimitar uma tendência de atuação por parte das formas de organização da categoria, a pesquisa descreveu as práticas que vêm sendo adotadas pelo SEEB-SP durante os anos 2000, no intuito de perceber as características da ação e os temas presentes na agenda sindical. Como a campanha salarial dos bancários é nacional, foi analisada uma mídia ligada à Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT), chamada *Revista dos Bancários*, e uma mídia vinculada diretamente ao SEEB-SP, a *Folha Bancária.* Pela primeira mídia foi possível perceber a transformação dos elementos norteadores do papel do sindicato na sociedade, bem como os pontos centrais da agenda sindical e pela segunda identificou-se a natureza das reivindicações dos trabalhadores ao longo dos anos. Ambas são importantes veículos de informação das ações sindicais e deram alicerce para identificar o discurso e as ações da instituição em questão junto à categoria e à sociedade. As Convenções

Coletivas de Trabalho (CCT) e minutas[4] também foram contempladas, pois o exercício de reconstituição das tensões expressas nas campanhas salariais desta década ajudou na interpretação das medidas adotadas pelo movimento sindical frente às reivindicações da categoria. Por fim, a pesquisa de campo contou com a realização de entrevista com a atual presidenta do sindicato pesquisado, a fim de traçar a sua percepção acerca da atuação do sindicalismo bancário nesta década.

Para dar significação à atuação do movimento sindical dos bancários de São Paulo durante os anos 2000 optou-se por delinear uma perspectiva de ação coletiva que, dando conta das especificidades nacionais, tivesse origem nas próprias tensões existentes no bojo do processo de formação e consolidação do sistema de organização coletiva brasileiro. Eis aqui o objetivo do primeiro capítulo deste trabalho, que visa reconstituir o debate acerca do papel do sindicalismo no Brasil, localizando a atuação do movimento sindical bancário e os aspectos mais relevantes da agenda sindical da categoria nos diferentes momentos da história, a fim estabelecer um ponto de referência para a análise do contemporâneo e elucidar os caminhos que estão sendo trilhados pelo SEEB-SP sem desconsiderá-los de seu passado.

O que sedimenta tal perspectiva é o entendimento do passado, sob o ensejo de Hobsbawm (1998), como uma experiência histórica que pode auxiliar a compreensão da sociedade contemporânea. Diz o autor que o objetivo de se reconstruir a história:

> Não é antever o que acontecerá no futuro [...]. A história não é uma escatologia secular, quer concebamos seu objetivo como um progresso universal interminável, como uma sociedade comunista ou o que seja. Isso são coisas que lemos nela, mas não podemos deduzir dela. O que ela pode fazer é descobrir os padrões e mecanismos da mudança histórica em geral, e mais particularmente das transformações das sociedades humanas durante os últimos séculos de mudança radicalmente aceleradas e abrangentes. Em lugar de previsões e esperanças, é isso que é diretamente relevante para a sociedade contemporânea e suas perspectivas (HOBSBAWM, 1998, p. 42-3).

No caso do objeto em questão, a atuação SEEB-SP, análises já realizadas por outros pesquisadores permitiram reconstituir em linhas gerais a sua história e a evolução de sua agenda, mesmo com as limitações interpretativas passíveis de ocorrer em se tratando de análises realizadas por outrem. Resgatando o esforço analítico já realizado e localizando a agenda sindical nas diferentes conjunturas foi possível colocar a atuação desse sindicato durante os anos 2000 em

[4] Minutas são as pautas com as reivindicações dos bancários aprovadas em conferências estaduais e nacional e em assembleias.

perspectiva histórica, a fim de conferir-lhe significação.

O segundo capítulo descreve as mudanças contemporâneas no setor, no conteúdo do trabalho e no perfil do bancário à luz das transformações no capitalismo contemporâneo com o intuito de elucidar os impactos negativos desses processos sobre a capacidade de mobilização coletiva da categoria. Este esforço exigiu, primeiramente, o levantamento do perfil dos trabalhadores do setor nos anos 2000, pesquisa que foi realizada com base nos dados disponíveis na Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e nos Relatórios Sociais desenvolvidos pela Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN. Posteriormente, a partir do referencial teórico explorado, buscou-se relacionar as modificações no conteúdo do trabalho bancário com as alterações no perfil da categoria e com as dificuldades enfrentadas pelo movimento sindical.

Estabelecida uma perspectiva histórica da atuação do sindicato dos bancários de São Paulo e desenvolvida uma análise dos impactos das transformações do capitalismo contemporâneo sobre o setor, o trabalho, o perfil do empregado e a luta coletiva da categoria, acredita-se terem sido criados os alicerces necessários para a interpretação da narrativa acerca da atuação do movimento sindical bancário de São Paulo entre os anos 2000 e 2010, tendo por base as diferentes dimensões que compõem a busca pela manutenção da representatividade da instituição; este o objetivo do terceiro e último capítulo, que conta também com trechos de uma entrevista realizada com a presidenta do SEEB-SP, Juvandia Moreira Leite, a fim de, juntamente com a sua visão, analisar mais um critério para corroborar ou refutar a hipótese que norteia este trabalho.

1 Breve resgate acerca da trajetória da agenda do movimento sindical bancário de São Paulo

O estado da arte acerca do debate em torno do papel dos sindicatos no Brasil coloca a necessidade de considerar as especificidades da formação e consolidação do mercado de trabalho e da organização dessas instituições, no bojo do processo de gênese e desenvolvimento do capitalismo brasileiro.

O ensejo acerca das especificidades do processo de formação do capitalismo e do mercado de trabalho no País está relacionado às interpretações de Mello (2009) e de Rodrigues (1966). Para o primeiro, o processo de desenvolvimento econômico brasileiro deve ser encarado como formação e desenvolvimento de um certo capitalismo, isto é, de um capitalismo que se consolidou tardiamente. Segundo ele, a História brasileira e latino-americana não deixa de ser a História do capitalismo, dadas suas particularidades; no entanto, é, simultaneamente, a História do nosso capitalismo: "a História brasileira e latino-americana é a História do capitalismo [...] mas, ao mesmo tempo, a História brasileira e latino-americana é a História de um determinado capitalismo, do capitalismo tardio [...]" (MELLO, 2009, p. 142). A especificidade na formação do capitalismo brasileiro, por conseguinte, é um processo que condiciona a formação do mercado de trabalho no Brasil, bem como do seu sistema organizativo. Para Rodrigues (1966):

> O papel e a influência da legislação e da intervenção do Estado devem ser entendidos tendo em conta o modo como se está estruturando a sociedade industrial capitalista no Brasil e as características da classe operária brasileira. Particularmente, faz-se necessário atentar para as condições específicas do subdesenvolvimento e da industrialização retardatária e para a remodelação que esse contexto impõe nas relações entre as diferentes camadas sociais [...] e no papel e função que determinadas instituições assumem para a aceleração da constituição da sociedade de classes (RODRIGUES, 1966, p. 167-8).

Com esse olhar, as três seções que compõem este primeiro capítulo objetivam sistematizar a evolução da agenda sindical nos diferentes momentos vivenciados pelo sindicalismo bancário de São Paulo à luz das transformações mais gerais ocorridas na formação e consolidação do mercado de trabalho no País e na trajetória do sistema de organização coletiva dos trabalhadores brasileiros.

1.1 1930 – 1964: A luta pela unidade da categoria bancária à luz do reconhecimento social do trabalho na sociedade brasileira

Foi o Estado capitalista brasileiro, sob Getúlio Vargas, que consolidou a construção da proteção estatal representada pela legislação social e trabalhista; para tanto, tomou a frente da constituição de uma identidade ancorada na ética do trabalho assalariado, freando as pretensões de autonomia do movimento sindical no País (CARDOSO, 2013). Gomes (2005) intitula esse processo de "trabalhismo" brasileiro, no qual a constituição da classe trabalhadora deu-se em concomitância com seu acesso à cidadania regulada[5], posto que pela inserção no mercado de trabalho conquistava-se o gozo de direitos sociais sancionados por lei.

A partir do Estado Novo (1937-1945), o governo Vargas aprofundou a necessidade de desenvolver economicamente o País com um apelo direto às classes trabalhadoras, de quem esperava trabalho e disciplina. Apelava também aos empresários, cuja função esperada seria a realização de novos investimentos e a modernização dos processos produtivos. "Estas medidas associavam-se ao fortalecimento da economia nacional ou, em outras palavras, à modernização e ao aprofundamento das relações capitalistas no país" (FONSECA, 1989, p. 255). A luta pelo desenvolvimento econômico tornava-se, a partir de então, uma causa nacional, constituía-se ideologia e fonte de legitimidade do autoritarismo estatal, buscando o progresso da nação, a majoração do lucro e do patrimônio dos empresários e a promessa de uma sociedade futura que garantisse a inclusão dos trabalhadores nos benefícios do progresso.

A organização dos sindicatos supunha, conforme Fonseca (1989), a construção do conceito de corporação em detrimento do conceito de classes, haja vista a capacidade daquela de abranger tanto patrões como trabalhadores numa única categoria capaz de defender os interesses da profissão. Assim, não havia mais por que se falar em patrões e trabalhadores, mas, sim, em empregadores e empregados.

Das corporações dependia a organização da vida econômica e política do País. Estas deveriam estar em consonância com o projeto de desenvolvimento capitalista nacional arquitetado pelo Estado, de modo que os sindicatos deixavam de ser instituições de direito

[5] Este é um conceito cunhado por Wanderlei Guilherme dos Santos (1979), que diz respeito à política econômico-social adotada a partir dos anos 1930 no Brasil, e cujas "raízes encontram-se não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional", de modo que somente os portadores de uma ocupação reconhecida e definida em lei eram considerados cidadãos. "A cidadania está embutida na profissão e os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei" (SANTOS, 1979, p. 75).

privado para se tornarem órgãos públicos de cooperação sob a tutela estatal. Assim, a organização sindical – com sua pretensão de autonomia – ficou subordinada à luta pelo reconhecimento social do trabalho e à própria ação coletiva e política, como componente do projeto de constituição do Estado Nacional e de desenvolvimento do País.

Nesse desenho, segundo Vianna (1940), os sindicatos seriam órgãos públicos de cooperação sob a tutela estatal, por conta de uma das características centrais do povo brasileiro, seu *insolidarismo*. Segundo o autor:

> Realmente, só agora – com as instituições sindicais e com as instituições corporativas – é que o homem brasileiro está tendo nas mãos os dois instrumentos, ou melhor, as duas técnicas mais eficientes para o cultivo e a prática, por assim dizer cotidiana, desta nova modalidade de ação - (nova por que sua formação histórica não lh'a ensinou) – que é a ação em conjunto (solidariedade ativa), dirigida, já agora, no sentido de interesses tipicamente coletivos - porque de *classe* ou de *categoria* (VIANNA, 1940, p. viii).

É sob este ângulo e tendo o "Brasil à vista", diz o autor, que se pode entender a significação do papel do sindicato no País, tendo em conta sua função integradora e organizadora. Neste sentido, para Vianna (1940) não poderia ser outra a estrutura formada: sindicato único, com forte intervenção Estatal e financiado pelo imposto sindical. A primeira característica justificava-se pela incompatibilidade da psicologia *insolidarista*[6] do povo brasileiro para com os sindicatos múltiplos, modelo que incitaria a luta entre as instituições sindicais, a cisão de categorias e conflitos de grupos internos. A segunda característica revelava que essas instituições no Brasil não poderiam ser de direito privado, pois os interesses representados por elas não se resumem a interesses particulares ou pessoais dos indivíduos que compõem as categorias profissionais, senão aos chamados interesses de "classe" ou "categoria", que possuem natureza coletiva, e estes, por sua vez, são interesses públicos e não privados. Sendo assim, o controle estatal sobre estas instituições seria necessário, haja vista que quando investidas de personalidade de direito público substituem o corpo de funcionários que o Estado teria de criar se tivesse, ele próprio, de realizar o serviço público de vigilância e tutela dos interesses econômicos e sociais das categorias. Por fim, o poder que o sindicato possui de cobrar uma contribuição de todos os membros da categoria por ele representada, mesmo que não sejam seus sócios, só se legitimava

[6] Para Vianna (1940, p. viii), o *insolidarismo* seria um traço constitutivo do povo brasileiro: "o *insolidarismo* é um dado cientificamente determinado da nossa psicologia social, coletiva – de povo. É uma verdade experimental e indiscutível". Baseava-se na ausência de uma mentalidade ancorada numa conduta dos cidadãos no plano da vida pública com a consciência e o sentimento dos interesses coletivos.

então dada a concessão de representação pública cedida pelo Estado (VIANNA, 1940).

Esse modelo de organização sindical corporativa vai se consolidando, principalmente, nos anos finais do Estado Novo, quando da transição de um momento autoritário para a liberal-democracia, em que se colocava a questão da mobilização de apoios sociais como primordial ante a transformação do regime. Dessa forma, a defesa do corporativismo articulava-se com a possibilidade de democracia. Essa espécie de "corporativismo democrático" seria o elo de compatibilização entre um Estado forte e um indivíduo livre, uma vez que permitiria, ao mesmo tempo, segregar os indivíduos em diversas categorias e reuni-los pela hierarquia global da ordem corporativa (GOMES, 2005).

Enfatizando o caráter centralizador do Estado na tutela das organizações sindicais em detrimento do debate acerca da questão social, emergiu – já em meados dos anos 1950 – uma leitura específica que interpretava o processo de organização coletiva acima descrito como um componente do ciclo populista, a exemplo de Weffort (1973). Nesta visão, o populismo na política brasileira teria sido uma política de massas associada a uma classe dirigente em crise de hegemonia, a um proletariado sem consciência de classe e a um líder carismático capaz de empolgar as massas (FERREIRA, 2001). O chamado populismo foi entendido como um estilo de governo e uma política de massas e teria se originado com Getúlio Vargas, prosseguido com Jânio Quadros e encerrado com João Goulart após o golpe militar.

Francisco Weffort (1973) enfatiza a ausência de consciência dos trabalhadores como oportunidade para sua cooptação massiva pela violência e pelos mecanismos de manipulação ideológica por parte do Estado repressor; e a postura burocrática, populista e dependente do movimento sindical perante o Estado. Em contraposição, Ferreira (2001, p. 88) afirma não haver "propaganda, por mais elaborada, sofisticada e massificante, que sustente uma personalidade pública (Vargas) por tantas décadas sem realizações que beneficiem, em termos materiais e simbólicos, o cotidiano da sociedade".

É nesse sentido que uma outra intepretação, proposta por Gomes (2005), salienta que a estratégia trabalhista varguista concretizou-se através da aliança de uma lógica material, fundada nos benefícios da legislação social, com uma lógica simbólica, que representava esses benefícios como doações e se beneficiava da experiência de luta dos próprios trabalhadores durante a Primeira República. Em outras palavras, "as relações entre Estado e sociedade não eram de mão única, de cima para baixo, mas, sim, de interlocução, de cumplicidade"

(FERREIRA, 2001, p. 95).

A tese da letargia operária é passível de desconstrução ao se olhar para os movimentos grevistas ocorridos a partir de 1945. Segundo Costa (1999, p. 97-8), "as greves de maio de 1945 em São Paulo se constituíram nas maiores manifestações operárias durante o Estado Novo". Elas foram inicialmente puxadas pelo setor têxtil e, posteriormente, realizadas por metalúrgicos, vidreiros, gráficos, ceramistas, ferroviários e doqueiros. Estes movimentos surpreenderam parte das lideranças sindicais que – ligadas aos interesses emanados do Estado; naquele momento havia o esforço de guerra – condenavam a atitude dos grevistas; e mostraram também que os trabalhadores eram dotados de experiência coletiva e que possuíam clareza acerca de seus interesses. As organizações nos locais de trabalho pautaram a demanda do movimento operário e lograram politizar os espaços sindicais.

O sistema corporativo implantado nos anos 1930 representou de fato o principal instrumento de obtenção do consentimento da classe trabalhadora e de ampliação da base social do Estado. Isso não quer dizer, no entanto, que a inclusão dos trabalhadores se deu de forma imposta. Como analisado por Araújo (2002), tal inclusão foi o resultado de uma escolha – entre alternativas historicamente condicionadas – vinculada ao atendimento dos interesses de classe. Escolha esta que não negou a existência de resistência dos trabalhadores ao projeto corporativista, como mostram as tentativas de manutenção de organizações autônomas, especialmente, dos anarquistas.

Desde dezembro de 1945 até março do ano seguinte ocorreram quase cem greves envolvendo diversas categorias, com destaque para a greve nacional dos bancários decretada em janeiro de 1946, recuperando a capacidade de ação coletiva. Entre os primeiros meses de 1946 até 1947 sobreveio um novo ciclo de explosão grevista. Os anos seguintes contaram com greves de menor impacto devido à onda repressiva desferida pelo governo Dutra. Em 1953, a greve dos 300 mil, envolvendo trabalhadores de quatro categorias (têxteis, metalúrgicos, vidreiros e marceneiros), foi conduzida pelas comissões de fábrica, gerando atritos entre estas e as diretorias dos sindicatos. Essa greve assinalou a reconquista destes espaços de representação pelos setores combativos do sindicalismo afastados de suas entidades em consequência da repressão ocorrida no governo Dutra (COSTA, 1999).

Em 1957, a greve dos 400 mil ocorrida em São Paulo, também envolvendo diversas categorias profissionais, não pode ser considerada, segundo Fontes (1999), típica da era

populista, pois se trata de experiência comum entre os trabalhadores e a ação militante de diversas forças políticas que atuavam no movimento operário. Juntos, os movimentos grevistas ocorridos a partir do final do Estado Novo marcaram a renovação do movimento sindical com o aparecimento de novos militantes e o crescimento contínuo da participação do sindicalismo na vida política do País, algo que só seria interrompido com o golpe militar de 1964.

Esse momento foi, também, de origem (1923/1944) e consolidação (1945/1964) do movimento de organização coletiva dos bancários, segundo periodização proposta por Canêdo (1978). Até os anos 1920, diz a autora, a categoria amargou péssimas condições de trabalho tendo em vista a realização de uma rotina estritamente manual, sem limitação de jornada e com baixos salários. Nessas condições e acompanhando o processo de reconhecimento social do trabalho em andamento na sociedade brasileira, os bancários centralizaram a luta coletiva em torno da regulamentação do trabalho, pois o enquadramento sindical era visto por eles como uma forma de proteção do Estado contra o empresariado.

A primeira organização da categoria, criada em 1923 e intitulada Associação de Bancários do Brasil, tinha por motivação a melhoria das condições de vida dos trabalhadores através de programas assistenciais, como cursos, atividades esportivas, serviços médico-farmacêuticos, auxílio em casos de enfermidade, desemprego, invalidez e funerais. Conforme Canêdo (1978), essa Associação tinha sido constituída no espírito da época, cujo cerne alertava para a necessidade de amparar os associados no exercício de seus direitos profissionais.

O tipo de reivindicação mobilizadora demonstra a consonância do momento vivido pelo País, pois se buscava a proteção do Estado a fim de regularizar a heterogênea situação de trabalho dos bancários. Daí que as reivindicações giravam em torno da regulamentação do trabalho (quadro de carreira, jornada de seis horas, leis de férias, estabilidade no emprego) e do seguro social, a exemplo da primeira greve nacional da categoria em 1934, na qual essas reivindicações estiveram presentes. Nessa greve a categoria conquistou a aposentadoria e a estabilidade no emprego, com a criação do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários (IAPB).

Em 1934 essa Associação de Bancários do Brasil passou a chamar-se Sindicato dos Bancários de São Paulo, o qual organizou-se dentro dos marcos do projeto varguista, explicitando a ação sindical enquanto concórdia de classe e defesa dos direitos do trabalhador bancário, e dentro das normas estritamente legais. De concreto a categoria já havia conquistado as leis de

aposentadoria, leis de férias[7] e a estabilidade. A partir de então, a luta sindical concentrou-se em reajustamentos salariais e no estabelecimento de um salário-mínimo para os trabalhadores (reivindicação já existente nos anos anteriores), o que exigia o reconhecimento dos bancários enquanto categoria, com as devidas especificações entre níveis hierárquicos e vencimentos, tomando por base as estatísticas relativas ao índice médio do custo de vida. O projeto de classificação dos bancários por categoria era prontamente e sucessivamente negado, de modo que durante os anos seguintes a ação sindical baseou-se em reivindicações por aumento de salário, devido ao não reajustamento salarial desde muito. Dessa forma, para além do reconhecimento da categoria dava-se nesse período o reconhecimento político das instituições sindicais.

A abertura democrática em 1945 encontrou os sindicatos dos bancários das principais capitais já consolidados (CANÊDO, 1978). Entre 1948 e 1964, a despeito de 2 anos de intervenção do Ministério do Trabalho no sindicato dos bancários de São Paulo em virtude de sua influência comunista[8], o movimento sindical se manteve dentro da ordem corporativa vigente. As estratégias preponderantes de atuação neste período diziam respeito à luta por aumento salarial, por campanhas nacionais unificadas, pelo salário-mínimo profissional, pelo adicional por tempo de serviço, pela tentativa de articular novamente o quadro de carreira e pela previdência social; todas elas a serem contempladas num Contrato Coletivo de Trabalho. Tais reivindicações, presentes nas greves de 1946 (duração de 19 dias), 1951 (duração de 69 dias), 1961 (duração de 6 dias) e 1962 (duração de 3 dias) colocavam o Estado no centro de referência, diz Canêdo (1986). Ademais, o caráter dessas lutas, com destaque para a aposentadoria e a CCT, diz a autora, garantiria a unidade da heterogênea categoria bancária, fato que veio concretizar-se com a criação da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito (CONTEC) em 1958, com a conquista de direitos cada vez mais equacionados entre os estados, sem perder a CCT de vista.

De 1930 a 1964, o aumento salarial não foi tomado como a principal reivindicação da categoria bancária; antes as campanhas e greves nacionais priorizaram as questões relativas à regulamentação do trabalho, à garantia de unidade nacional e ao reconhecimento da categoria. A

[7] A Lei das Férias Bancárias para o município de São Paulo foi decretada em 1926, concedendo quinze dias de férias anuais aos funcionários bancários. Posteriormente foi regulamentada por Getúlio Vargas em dois decretos: n. 19.808 de 28/03/1931 e n. 23.103 de 19/08/1933 (CANÊDO, 1978).

[8] Em 1947 o sindicato dos bancários de São Paulo sofreu intervenção do Ministério do Trabalho. Os comunistas então criaram os sindicatos paralelos que assumiram a forma de associações civis de trabalhadores como forma alternativa de organização durante a intervenção. Dentre essas associações encontra-se a criação em 1948 das Comissões Pró-Salário Digno, que se transformaram em Comissões de Defesa dos Bancários. Em 1950 os comunistas fundaram a União dos Bancários do Estado de São Paulo, que meses depois conquistaria, com o fim da intervenção, a diretoria do sindicato (CANÊDO, 1986; SEEB-SP, 2013).

ênfase na satisfação das reivindicações próprias, de reconhecimento da categoria profissional e de reconhecimento político da representação coletiva dos trabalhadores, deu-se em consonância ao momento histórico nacional, sobre o qual incidia a formação da identidade laboral ancorada na ética do trabalho.

1.2 1964 – 1989: Da fragilização sindical ao "novo sindicalismo": a aliança entre a retomada da luta política e da unidade da categoria na agenda sindical bancária

A partir do regime militar não se tratava mais de regulamentar o trabalho para atender às necessidades de um projeto de industrialização nacional, e sim, de reduzir ao máximo a capacidade de resistência dos sindicatos sobre as condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho na perspectiva de viabilizar um projeto burocrático-tecnocrático em que não havia a preocupação de inclusão dos trabalhadores, mas de exequibilidade das condições de desenvolvimento do capitalismo.

Nesse contexto, as organizações sindicais que resistiram ao regime foram fortemente fragilizadas, inclusive os bancários, com a adoção de novos mecanismos de controle da atividade sindical, a centralização da política salarial e o fim da estabilidade do emprego. Os sindicatos foram esvaziados da sua capacidade de representação dos interesses coletivos das categorias e estimulados a ampliar seu papel assistencial. A ampliação dos serviços assistenciais (de saúde, jurídicos, de lazer, entre outros) foi beneficiada pela expansão dos recursos destinados aos sindicatos, tanto pelo aumento do nível de emprego ao final dos anos 1960 quanto pelas alterações nos critérios de utilização dos recursos destinados às instituições. Bloqueada a atividade sindical e reafirmada sua postura assistencialista, as empresas ficaram mais livres para estabelecer as questões relativas ao trabalho na sociedade brasileira (OLIVEIRA, 2002).

Para Oliveira (2002), houve também uma exacerbação dos mecanismos de controle e intervenção das instituições sem ser alterada a legislação que regulamentava a atividade sindical prevista na CLT, a exemplo das restrições em torno da realização de greves legais e do estímulo, por parte do Ministério do Trabalho, para que membros das juntas interventoras participassem de eleições sindicais. Apesar de os sindicatos estarem fortemente reprimidos e com incapacidade de ação coletiva, a ampliação de suas funções assistenciais fortaleceu as instituições do ponto de vista da estrutura física. Neste sentido, a perspectiva da ditadura não foi eliminar os sindicatos, mas transformá-los em órgãos compatíveis com os desígnios do próprio regime, tornando-os

"instrumentos de colaboração de classes e de promoção da paz social, cabendo a eles o papel de agências prestadoras de serviços aos seus filiados" (OLIVEIRA, 2002, p. 192).

Apesar de existir todo um mecanismo de repressão, neste período também houve movimentos de resistência por parte dos trabalhadores, a exemplo do Movimento Intersindical Anti-Arrocho (MIA), surgido em São Paulo em 1967, com o objetivo de contrapor-se à política salarial do regime militar, e das greves de Contagem e Osasco ocorridas em 1968. Além disso, inúmeras outras formas de resistência no interior das empresas, como pequenas paralisações, foram fundamentais para o surgimento do "novo sindicalismo" no final dos anos 1970 (OLIVEIRA, 2002).

Todos os sindicatos dos bancários sofreram intervenção durante o regime militar, incluindo a CONTEC e as Federações (CANÊDO, 1986). Foi proibida a livre negociação salarial entre patrões e empregados como política de contenção da inflação, o que no caso dessa categoria acabou prejudicando a possibilidade de negociação das condições de trabalho, que se dava naquele momento.

A extinção do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários (IAPB), em 1967, por conta da unificação da previdência representou a perda de um recurso de identidade da categoria, já que era uma instituição somente dos bancários, a mais importante da época e possuía grande importância política para os trabalhadores (JUNCKES, 2004). A criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em detrimento da estabilidade no emprego[9] ocasionou o aumento da rotatividade entre os empregados do setor e impôs problemas de representação aos sindicatos, tendo em vista a dificuldade para a formação de novas lideranças para o movimento, já que os trabalhadores passaram a se sentir receosos e inseguros frente à ameaça de demissão daqueles que se dedicassem à atividade sindical.

Implementada entre 1964 e 1965, a Reforma Bancária afetou profundamente a natureza e as relações de trabalho nos bancos. A reforma buscou racionalizar o sistema financeiro, incentivando a concentração bancária, a formação de conglomerados financeiros e a modernização do setor. Esta última deu-se via introdução de novas técnicas de trabalho, mecanização das atividades e uso de práticas para aumento da eficiência e produtividade. Neste cenário, "o movimento sindical bancário se viu cada vez mais atomizado, dadas as características

[9] Antes da criação do FGTS a estabilidade no emprego existia apenas para os trabalhadores com mais de 10 anos de serviços prestados a um empregador.

peculiares a que ficou reduzido o trabalho no banco, aliada[s] às medidas governamentais de limitação da atividade sindical" (CANÊDO, 1986, p. 190).

Pelo fato de a Reforma Bancária não ter considerado os trabalhadores como participantes do processo, explica Canêdo (1986), o emprego bancário foi redefinido por novas relações de trabalho em que o prestígio pelo trabalho, agora não mais cheio de responsabilidades, senão repleto de tarefas bitoladas, foi atingido de forma profunda. Nessa conjuntura:

> A aspiração de trabalho no banco, desejo de muitos numa época de poucas possiblidades profissionais, foi substituída pela aspiração à carreira liberal, no momento em que as oportunidades de educação formal se alargaram e ampliou-se o assalariamento dos antigos profissionais liberais. Ser bancário para muitos passou a ser trampolim para os estudantes. Assim, *a força do sindicalismo bancário que era a reivindicação profissional se enfraqueceu no período do "milagre"* (CANÊDO, 1986, p. 310, grifos nossos).

Isso por que o processo de "modernização"[10] ocorrido na sociedade brasileira durante os anos 1960 e 1970 levou à massificação e desqualificação do trabalho nos bancos. A automatização dos processos bancários e a ampliação dos serviços prestados levaram à padronização e à fragmentação das tarefas. O aumento do ritmo de trabalho e a racionalização das atividades ocasionou a perda de importância dada à profissão. Aliada a isso, a intensa mobilidade social que transcorria na sociedade brasileira intensificou o desejo de tornar essa ocupação transitória, agravando a rotatividade incidente sobre a categoria. O acréscimo de tarefas realizadas individualmente, a atomização dos empregados, a perda de direitos da categoria (como a estabilidade do emprego e o fim do Instituto de Previdência dos Bancários) e a intervenção nos sindicatos são alguns dos aspectos que dificultaram a ação sindical dos trabalhadores nesse período.

Como já dito, mesmo em meio aos obstáculos colocados à ação coletiva durante o regime, a luta por maior liberdade e participação política da sociedade brasileira não cessou, a exemplo das greves de Contagem e Osasco e da passeata dos 100 mil no Rio de Janeiro, no ano de 1968. A partir de meados da década de 1970 o movimento sindical se rearticulou para enfrentar os obstáculos colocados à organização coletiva dos trabalhadores brasileiros. Nesta

[10] Processo de assimilação do progresso técnico que propiciou um novo estilo de vida apenas para alguns segmentos da população brasileira, sem contrapartida no que respeita à transformação do sistema de produção. Para uma discussão mais aprofundada desse processo ver Furtado (1992); para o entendimento acerca dos impactos sobre a estrutura social ver Henrique (1999) e Mello e Novais (2009).

altura, a estrutura social brasileira já possuía características distintas daquela de três décadas anteriores: não se tratava mais do desafio de criar um mercado de trabalho assalariado, cujo sentido do trabalho não fosse mais ressoado como apanágio de pobreza e submissão, mas sim de lidar com uma estrutura social complexa, majoritariamente urbana, desigual e portadora de mobilidade social.

Além disso, durante os anos 1980 o Brasil enfrentou a chamada crise da dívida, dada a ruptura do padrão de financiamento externo e a necessidade de transferência de recursos para fazer frente ao serviço e à amortização da dívida externa. Nesse contexto, a economia nacional passou por constrangimentos internos com drástica redução do crescimento, estagnação do produto *per capita* e regressão do investimento. Ao final da década, o desencadeamento de um processo de hiperinflação complexificou o cenário econômico para o decênio seguinte (CARNEIRO, 2002). Os anos 1980 representaram, portanto, o momento de desarticulação do desenvolvimento industrial interno vigente no período desenvolvimentista com impactos negativos sobre o mercado de trabalho. Nesse período, segundo Baltar (2006), foi intenso o crescimento do número de pessoas economicamente ativas, as quais foram absorvidas pelos setores de comércio e prestação de serviços, iniciando um processo de reversão do padrão de estruturação do mercado de trabalho vigente nas décadas anteriores, com tendência de redução do peso dos empregados formais e de aumento da participação dos pequenos negócios na composição da chamada classe média alta; movimento que se consolidou na década seguinte. Foi nesse cenário econômico com impactos negativos sobre o mercado de trabalho e sob a referência do "velho sindicalismo" que nasceu o "novo sindicalismo" [11].

O legado do sindicalismo corporativista serviu para a formulação de um discurso de contraposição para o desenho de uma política sindical alternativa representada pelo "novo sindicalismo". A despeito dos problemas impostos pela política econômica e os consequentes impactos sobre a estrutura social, a luta pela redemocratização do País e a retomada das greves diante de um cenário negativo para os trabalhadores se juntaram ao propósito do "novo sindicalismo", qual seja a reorganização da estrutura sindical. Neste sentido, não somente os aspectos econômicos criaram um ambiente propício à retomada do movimento sindical, mas também o cenário político, que impunha a luta pela construção de uma ordem democrática.

[11] Para o aprofundamento da discussão em torno do "novo sindicalismo", exercício que não figura como objetivo deste trabalho, ver Véras de Oliveira (2011), Sader (1988), Antunes (1995) e Rodrigues (1990).

Para Véras de Oliveira (2011) o "novo sindicalismo" foi forjado no espaço sindical, o que por si só denotava uma diferenciação em relação ao sindicalismo praticado até a década de 1960. Além disso, esse movimento significou a reafirmação do compromisso dos sindicatos para com o coletivo de trabalhadores, na perspectiva de avançar em um projeto cada vez mais autorreferido de independência junto ao patronato e ao Estado. O movimento, diz o autor com base em Sader (1988), extrapolou os problemas referentes à estrutura sindical e passou a influenciar nos rumos da transição política, de forma que os temas acerca da liberdade de greve, da autonomia sindical e das demandas salariais foram levados ao debate político a partir da própria luta dos trabalhadores. O "novo sindicalismo" se propunha a ser "uma ousada aposta na mobilização, nas lutas de massa, na organização de base, na politização da agenda sindical" (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011, p. 58).

No entanto, *a luta pelo presente, trazendo o passado como referência*, conforme Santana (1999, p. 135), não desencadeou um movimento de completa ruptura na estrutura sindical, visto que muitas características presentes no "novo sindicalismo" indicam continuísmos em relação ao "velho": primeiro, no argumento de que a estrutura sindical corporativa serviu como um dos elementos utilizados pelos novos sindicalistas para distinguirem-se das práticas do passado; e segundo, com a promulgação da Constituição de 1988, pôde-se perceber que nem a alteração da estrutura sindical, nem a extinção da contribuição sindical foram superadas.

Segundo Almeida (1996), o fato de a oposição ao corporativismo ter nascido no interior do próprio sistema encharcou a estratégia de reforma da organização sindical de ambiguidades, já que algumas lideranças tomaram como "naturais" certas características particulares do sistema de intermediação de interesses. No ínterim de formação desse movimento a rejeição à tutela sobre os sindicatos convivia com a acomodação realista ao *status quo*. Assim, o modelo que emergiu da Constituição de 1988, segundo Rodrigues (1990) apresenta certo hibridismo, pois manteve características corporativistas, por um lado, e rompeu a coerência desse modelo, por outro, haja vista a conquista da extensão do direito de sindicalização aos servidores públicos e a abolição da interferência governamental na vida financeira, administrativa e política das entidades sindicais.

Não obstante o rompimento parcial que representou a renovação proposta pelo "novo sindicalismo", no bojo do processo de redemocratização do País, o movimento sindical brasileiro chegou ao final dos anos 1980 como um importante ator no cenário político-social brasileiro. A

efervescência do movimento sindical nesse período expressou-se, também, na ação grevista ativa, como um instrumento importante de um novo momento de afirmação política dos sindicatos depois dos sucessivos governos autoritários.

Nesse momento, os bancários "tornam-se agentes ativos do processo de transformação política pelo qual passava o Brasil" (KAREPOVS, 1994, p. 92). A retomada da atividade sindical da categoria deu-se com a vitória da oposição nas eleições de 1979. Entre 1964 e 1977, parte importante dos sindicatos no País sofreu intervenção, inclusive o Sindicato dos Bancários de São Paulo. Ali a intervenção durou apenas um ano, quando lideranças comunistas conseguiram retomar a direção. No entanto, começou a se articular um movimento de oposição dentro do sindicato oficial. Foi esta fração que veio a ser eleita em 1979. Pelas diretrizes da nova direção, em consonância com o momento histórico vivido pelo País, reafirmava-se a luta pela unidade e identidade da categoria:

> Uma categoria descaracterizada profissionalmente, sem identidade social ou perspectiva de sustentação não tem por que assumir a defesa de seus direitos e nem avançar em suas conquistas, e, em consequência, não identifica o sindicato como seu. [...] Isso coloca para o nosso Sindicato o estabelecimento de uma política que vise não apenas à garantia das conquistas salariais, mas um avanço na luta pela estabilidade, mais do que isso, o controle da política de organização e funcionamento do trabalho nos bancos, as condições em que o mesmo é executado, ou seja, a porta para a conquista do Contrato Coletivo de Trabalho [...] (BALANÇO DA GESTÃO 1979-1981, 1981 *apud* KAREPOVS, 1994, p. 92).

Para Karepovs (1994), a partir de então a atuação do sindicato concentrou-se em três frentes: a luta pela estruturação da identidade, a ação sindical propriamente dita que almejava a construção de uma central única dos trabalhadores, e as demandas da categoria que englobavam, dentre outras, a busca por reajustamento salarial, pelo cumprimento da jornada de seis horas e pelo pagamento das horas extras. A postura de enfrentamento do movimento levou ao desencadeamento de uma greve em 1979, que naquela altura significava uma tentativa de romper com os obstáculos impostos pela ditadura militar à luta da classe trabalhadora. Significava também uma tentativa de recuperar a capacidade de ação coletiva, tendo em vista a atomização dos trabalhadores e a inocuidade do movimento durante os anos de repressão.

A despeito de nova intervenção sobre o sindicato dos bancários de São Paulo entre 1983 e 1984, a redemocratização foi realizada sob intenso movimento grevista nos anos seguintes, como, por exemplo, a greve de 1985, importante movimento para a categoria, pois foi

a primeira paralisação nacional dos bancários desde a década de 1960 e obteve grande visibilidade pública. Segundo Gonçalves (1994 *apud* JUNCKES, 2004), além de trazer ganhos aos trabalhadores, esse movimento iniciou um padrão tático de ação sindical baseado em campanha com posterior negociação, seguida ou acompanhada de greve; dinâmica que passou a influenciar outras categorias.

A formação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) ainda em 1983 e a campanha pelas Diretas Já no mesmo ano são expressões da abertura de um novo momento político vivido pelo País. O movimento em torno da Constituinte entre os anos 1986 e 1988 também demarcou a importância dos sindicatos no delineamento dos novos termos do debate: eleições diretas para presidente, direitos dos trabalhadores e, dentre outras reivindicações, liberdade e autonomia sindical. A politização das bandeiras levantadas pelo sindicato foi um movimento concernente ao próprio momento histórico nacional, demonstrando, também, o "potencial de contestação de um novo sindicalismo marcado pela forte organização da base e direção efetiva da categoria" (JUNCKES, 2004, p. 50).

Nesta década o sindicalismo de contestação ganhou impulso entre os bancários, haja vista a conscientização da direção sindical acerca da inocuidade das greves se estas não se propusessem a extrapolar o universo imediato das campanhas anuais, afirma Junckes (2004). É neste sentido que há uma profunda remodelação do sindicato dos bancários de São Paulo a partir de 1979, em que a diretoria incentiva atividades promovidas nas ruas, as atividades lúdicas e de caráter crítico (peças de teatro, shows musicais) passam a fazer parte das campanhas salariais, busca-se a ampliação da articulação nacional da categoria e as reivindicações de caráter coletivo são priorizadas, a exemplo da focalização nos problemas de saúde coletiva dos bancários em detrimento de uma estrutura assistencialista; ações que caracterizarão a ação sindical durante os anos 1980. As atividades lúdicas, a promoção de palestras e debates serviu também para motivar a categoria em torno das discussões em voga no País, como a discussão das "Diretas Já", do processo constituinte e do *impeachment* de Collor. Todas essas medidas são expressões de como o sindicato envolveu-se com os temas de ordem econômica, política e social naquele momento.

Até 1964 a origem e consolidação do movimento sindical bancário de São Paulo se deram por meio do fortalecimento das reivindicações inerentes à situação de trabalho da categoria e ao reconhecimento político da representação coletiva dos trabalhadores sob um contexto histórico de formação do mercado de trabalho *pari passu* à solidificação da ética do trabalho

assalariado. A partir do golpe militar, a situação modificou-se de tal modo que as políticas de arrocho salarial e a repressão à atividade sindical esvaziaram o sindicato dos bancários de São Paulo numa perspectiva de representar os interesses coletivos da categoria, situação que perdurou até 1979. A combinação desse processo político com a reorganização do trabalho nos bancos e a perda de direitos levaram a uma redefinição da identidade da categoria, que estava em construção desde os anos 1930. Durante a década de 1980, a organização coletiva da categoria é retomada com ações que buscam o protagonismo de unidade da categoria, especialmente expressa na greve de 1985. Esse momento político do sindicalismo bancário centra sua ação em torno das questões específicas das condições de vida e trabalho dos bancários combinadas com a luta pela redemocratização da sociedade brasileira, com a garantia de participação dos trabalhadores.

1.3 1989 – 2003: Neoliberalismo, crise sindical e prevalência de reivindicações de caráter econômico na agenda sindical bancária

A retomada da ação coletiva, a partir do final da década de 1970, foi interrompida novamente nos anos 1990, tendo em vista a nova dimensão social que o trabalho adquire na sociedade brasileira e a ocorrência da ressignificação do discurso democrático, à luz da ascensão do pensamento neoliberal e da forma como o País vai se inserindo no processo de globalização.

O redimensionamento social do trabalho no Brasil ocorreu no bojo do processo de interrupção do movimento de estruturação do mercado de trabalho que vinha ocorrendo desde os anos 1930, a despeito da não superação de uma estrutura ocupacional marcada pela informalidade, alto excedente de mão-de-obra, precariedade e baixos salários.

Os anos 1930, como já relatado, gestaram a formação do mercado de trabalho brasileiro, ancorado sobre a ética do trabalho assalariado. Tratava-se de regulamentar o trabalho para atender às necessidades de um projeto de industrialização nacional. A partir desta década o País passou por um processo de industrialização com forte crescimento econômico, que foi seletivamente incorporando parte da classe trabalhadora no assalariamento urbano, apesar da precariedade, e promovendo a mobilidade social ascendente. Segundo Henrique (1999), embora tal mobilidade tenha representado apenas a passagem de ocupações manuais não qualificadas do meio rural para ocupações manuais qualificadas ou não no meio urbano, sem diminuição no quadro de desigualdade social vivido pela sociedade brasileira, tal avanço já representava, para os indivíduos e famílias que subiram de posição, comparativamente à situação pretérita de trabalho

braçal no campo, um processo de melhoramento das condições de vida. Para a autora, é neste sentido que o trabalho assalariado urbano representava, à época, um meio de libertação da enxada de sol a sol e da opressão do pai; um meio de acesso a bens materiais, luz elétrica, escola e aos prazeres associados ao consumo dos eletrodomésticos.

Esse processo prevaleceu até o final dos anos 1970, quando teve início, na década posterior, uma tendência de desestruturação do mercado de trabalho no bojo do processo mais geral de desarticulação do modelo de desenvolvimento industrial que havia comandado a economia do País até então. Essa tendência aprofundou-se durante os anos 1990 quando, com a passagem para o modelo neoliberal, o debate desenvolvimentista com base no processo industrializante foi suplantado. Nessa nova conjuntura, a agenda de desenvolvimento passou a centralizar a natureza financeira do investimento. Essa transição trouxe impactos sobre a posição do trabalho na sociedade brasileira. De acordo com Gonçalves, Krein e Madi (2006):

> Nos anos 1990, aquilo que foi a expectativa da sociedade brasileira para o trabalho, do ponto de vista da difusão do progresso técnico no contexto da industrialização, foi redefinida. Nesse sentido, modificam-se as condições de acesso à renda e configuram-se novas perspectivas de mobilidade social. A flexibilização e a informalidade atuais estão relacionadas ao crescimento de insegurança das condições de trabalho condicionadas às decisões privadas de investimento, em um quadro em que a nova agenda de desenvolvimento centra-se na ação e novo perfil de cidadãos ativos. Os riscos do trabalho, sob a perspectiva do investidor, são condicionados não só pelo nível de salários nominais e qualificação, mas também pela normatização expressa em contratos de trabalho e na capacidade de organização coletiva. As tensões nas relações novas entre Estado, a sociedade e o mercado caracterizam os processos de homogeneização e resistência em um contexto no qual a dimensão social da riqueza e a dimensão social do trabalho estão em transformação (GONÇALVES; KREIN; MADI, 2006, p. 102).

Como expressão do redimensionamento do papel do trabalho na sociedade brasileira estão os processos de desregulamentação e a flexibilização das relações de trabalho. Conforme Krein (2001, p. 28), o processo de desregulamentação "compreende as iniciativas de eliminação de leis ou outras formas de direitos instituídos (nos contratos coletivos, por exemplo) que regulam o mercado, as condições e as relações de trabalho", enquanto a flexibilização visa "dar 'liberdade' às empresas na determinação do *uso do trabalho*, o que significa desregular (eliminar ou afrouxar direitos) ou adaptar a proteção trabalhista clássica às condições de produção das empresas ou à realidade do mercado de trabalho" e deve ser compreendida "como o processo de regular de outra forma as relações de trabalho na perspectiva de fortalecer uma regulação privada (no âmbito da empresa) em detrimento da regulação pública do trabalho" (KREIN, 2001, p. 29).

Os aspectos econômicos ligados à adoção de novas formas de organização da produção, no âmbito da empresa, com impactos sobre o mercado de trabalho também impuseram um forte componente de insegurança. Segundo Baltar (2003), os impactos sobre o mercado de trabalho se fizeram sentir através da queda do emprego (a taxa de desemprego do trabalho assalariado urbano passou de menos de 10% para 17% da força de trabalho entre o início e final da década), do deslocamento das ocupações para estabelecimentos menores via subcontratação e terceirização, e do aumento do número de trabalhadores autônomos e sem carteira assinada, desenhando um quadro de diminuição no grau de formalização do trabalho durante a década.

Esses processos inverteram as bases de reprodução social da ordem existente, pois a insegurança nas relações de trabalho, e a falta de empregos e de mobilidade levaram ao rebaixamento do padrão de vida e do nível de consumo da sociedade brasileira. Assim, a ideia de progresso pelo trabalho foi se esfumaçando, o acirramento da concorrência expandiu-se para todas as esferas da vida e a falta de perspectiva no futuro foi tomando conta da sociabilidade brasileira (MELLO; NOVAIS, 2009). A difusão da concorrência e do individualismo acabou transformando a violência num recurso cotidiano para a sobrevivência. Nas palavras dos autores:

> O avanço da violência não pode ser explicado somente pelas dificuldades econômicas ou pelas privações materiais. Uma sociedade que não dá valor à vida não pode pretender que os excluídos, do emprego, da escola, da vida familiar, considerem a vida um valor. A violência é, também, resultado da progressão avassaladora do individualismo de massas (MELLO; NOVAIS, 2009, p. 99).

A ascensão dos ideais neoliberais solidifica este processo. O movimento de ascensão neoliberal, segundo Galvão (2007), deve ser entendido, enquanto ideologia, como um movimento intelectual e um conjunto de políticas. Segundo esta acepção, caracteriza-se por dois postulados fundamentais: a apologia do livre mercado e as críticas à intervenção estatal, oferecendo à burguesia novas frentes de acumulação de capital. As demandas dos trabalhadores e das organizações que os representam, no bojo desse processo, são consideradas entraves à liberdade de contratação e utilização da força de trabalho e não mais possuem espaço para participação política, pois tornam o Estado ingovernável, de modo que a classe trabalhadora têm seus direitos rebaixados e seus partícipes são estimulados a competir uns com os outros. Esse processo gera uma espécie de "neodarwinismo social" em que o atributo da competência torna-se característica pessoal (GALVÃO, 2007).

A autora ressalta que a difusão dessas ideias permite falar em "hegemonia ideológica

do neoliberalismo", pois todas as classes sociais, até mesmo aquelas que têm a perder com a implantação da política neoliberal, sofrem as suas influências e passam a acreditar que as medidas propugnadas pelo "pensamento único" – "neutras e despolitizadas" – são inevitáveis, isto é, que a inexorabilidade da empreitada neoliberal não permite qualquer forma de resistência.

O neoliberalismo significou, também, a projeção do pensamento único via despolitização da sociedade, ao propor como alternativa a "parceria" em detrimento da ação cidadã. Esse processo foi construído, segundo Véras de Oliveira (2011), por meio da ressignificação do discurso democrático:

> No caso do Brasil, tal operação de apropriação/ressignificação discursiva teve como momento forte [...] o episódio da "greve dos petroleiros[12]", onde a repressão se fez em nome da garantia do Estado de direito democrático (reduzido à observância da sentença judicial) e da defesa dos direitos de cidadania (reduzidos ao direito do consumidor). Ao mesmo tempo em que recusam a mediação pública dos conflitos e a perspectiva de uma cidadania ampliada, os segmentos dominantes se utilizam do universo semântico do campo da esquerda, deles se apropriando e processando o esvaziamento e a inversão de seus sentidos: sociedade civil é igualado/reduzido a mercado; política, a racionalidade técnico-administrativa; direitos, a autonomia privada de indivíduos empreendedores (quando se quer atribuir-lhe um sentido positivo) ou a privilégios (quando se quer atribuir-lhe um sentido negativo); cidadão, a consumidor ou filantropo; democracia, a governabilidade. Propõe assim uma democracia sem política (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011, p. 262).

A reconstrução do discurso encontrou legitimidade na sociedade brasileira, haja vista que no Brasil a pobreza e a desigualdade conformaram um país em que a miséria do consumo, para além da inacessibilidade às condições mínimas de sobrevivência e da ausência de direitos sociais, auferiu ao trabalhador brasileiro a indelével marca da pobreza. Neste sentido, "o capitalismo brasileiro referendou o privilégio e o extraordinário poder de riqueza e renda por meio do consumo ligado à distinção social" (HENRIQUE, 1999, p. 169).

O enaltecimento da condição cidadã enquanto capacidade de consumo, a reafirmação do sentido individual das relações de trabalho, a despolitização da sociedade através da ascensão do chamado "pensamento único" e as novas formas de organização da produção impuseram dificuldades para a organização coletiva da classe trabalhadora a partir dos anos 1990. Essas

[12] Conforme Véras de Oliveira (2011), nessa greve os petroleiros em campanha salarial reivindicavam 108,36% de reposição mais 10% de produtividade, mas a empresa só admitia 10% de reposição. Dado o impasse, o TST decretou a abusividade da greve e estabeleceu um reajuste inferior ao oferecido pela empresa. No quarto dia do movimento os petroleiros estavam praticamente sozinhos na greve, dada a desistência das demais categorias (professores, correios, funcionários das universidades federais e eletricitários). O desmantelamento do movimento foi então conquistado via condenação de abusividade do TST, que implementou a multa por dia parado, e pela demissão, por parte do governo, de 25 petroleiros, incluindo dirigentes sindicais.

relações são estabelecidas com precisão por Ramalho e Santana (2003):

> Tais mudanças tiveram repercussão tanto no processo organizativo dos trabalhadores como na relação capital/trabalho. Os organismos sindicais, incluindo aí seus aspectos de *movimento* e de *instituição,* passaram a ter muita dificuldade em dar conta do novo cenário, que lhes reduzia grandemente os espaços de manobra, colocando em risco as práticas de ação e as conquistas desenvolvidas ao longo do século XX. Os novos tempos pareciam trazer um tipo de *sociabilidade* que se contrapunha a quaisquer possibilidades de participação de corte *coletivo* e *público* (RAMALHO; SANTANA, 2003, p. 12).

Neste contexto, por um lado, o movimento sindical encontrou no próprio sujeito da representação o enaltecimento das bandeiras individuais como requisito para o aumento da capacidade de consumo e para o signo da cidadania. Por outro lado, o cenário adverso acentuou as frações da classe trabalhadora, ou mesmo no interior de uma categoria, ao invés de desvanecê-las. Com a fragmentação das categorias no contexto neoliberal, a homogeneização entre os trabalhadores dá-se pela condição de consumidor; e o desafio posto às entidades sindicais torna-se a capacidade de dialogar com essa realidade *pari passu* ao seu distanciamento da luta em torno da crítica e negação dessas transformações.

É neste sentido que o impacto ideológico do neoliberalismo, para além de seus determinantes concretos sobre as relações de trabalho, afeta negativamente a possibilidade da ação coletiva, em particular, afastando os trabalhadores de seus sindicatos e favorecendo as parcerias entre capital e trabalho (GALVÃO, 2007) A responsabilização do indivíduo por suas próprias ações e por seu próprio bem-estar e a concorrência na esfera da empresa, do mercado e do indivíduo, ao sedimentarem-se como preceitos sociais hegemônicos e invadirem a concepção de mundo dos cidadãos provocam a reafirmação da condição individual do trabalhador em detrimento da sua condição coletiva. As tendências sociais em torno dos comportamentos individuais anunciam o medo dos indivíduos de se tornarem dependentes uns dos outros. A proteção à dependência, por sua vez, corrói a confiança e compromisso mútuos, "e a ausência desses laços ameaça o funcionamento de qualquer empreendimento coletivo" (SENNETT, 2005, p. 169), revelando o comprometimento das relações de solidariedade no ambiente laboral, um dos pilares de sustentação da ação sindical.

No cenário brasileiro a perda de poder de barganha do movimento sindical durante os anos 1990 está relacionada, também, segundo Cardoso (2003), à manutenção dos princípios da unicidade e do imposto sindical pela Constituição de 1988, gerando um movimento de fragmentação sindical, dado o expressivo aumento do número de sindicatos sem efetiva

representatividade. Além disso, para o autor, a criação da Força Sindical e a eleição de Fernando Henrique Cardoso para a Presidência da República impuseram dificuldades para o movimento sindical, pois a criação de uma central com posição explícita contrária à Central Única dos Trabalhadores (CUT) induziu-a a rever os planos de ação e a adotar estratégias de sobrevivência, ao passo que o governo Fernando Henrique Cardoso intencionalmente buscou fragilizar as forças que pudessem impor qualquer resistência ao seu programa de reformas, como ficou simbolizado na sua estratégia em relação à greve dos Petroleiros.

Todos esses fatores demarcaram um contexto adverso para o movimento sindical, entendido como uma crise do sindicalismo, sintomaticamente identificada pela flexibilização de direitos, pela redução nas taxas de sindicalização, pela dificuldade dos sindicatos representarem trabalhadores formais e informais, pela individualização crescente das relações de trabalho, e pelo arrefecimento do número de greves[13].

Outro sintoma desta crise foi a alteração no conteúdo das negociações coletivas. Segundo Oliveira (2002), a década de 1980 foi marcada pelo restabelecimento da negociação coletiva, cuja reivindicação central figurou em torno da política salarial, mas não se deteve a esta questão, incorporando outras demandas como a defesa do emprego e as melhores condições de trabalho; ao passo que, durante a década de 1990, a preocupação com a preservação do emprego ocupou o lugar das demandas salariais e as cláusulas relativas à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas começaram a ser incorporadas às negociações coletivas de quase todas as categorias profissionais, tomando o lugar das normas de reajuste salarial.

Essa crise também ocorreu no âmbito do sindicalismo bancário. Essa categoria é uma das que mais expressou a perda de direitos, a redução do número de greves e a crescente importância da remuneração variável nas negociações coletivas.

Além das transformações em voga na sociedade brasileira, a demissão em massa dos bancários, a reorganização e deterioração das condições de trabalho, o arrocho salarial, a perda de direitos enfrentada pela categoria e a segregação entre trabalhadores de bancos públicos e privados compuseram um cenário adverso para a ação sindical no setor.

Para se ter ideia acerca da redução do número de bancários, de acordo com dados da

[13] Segundo Noronha (2009), entre 1985 e 1992 ocorreu o momento de auge do ciclo grevista brasileiro, com destaque tanto para o setor público quanto para o setor privado. Entre 1985 e 1989, a média de greves por ano foi de 1.102, enquanto entre 1990 e 1992 foi de 1.126. O período que segue (1993-1997), no entanto, apresenta uma drástica diminuição no número de greves, principalmente no setor privado, e uma adoção de negociações mais pragmáticas no setor público. A média da atividade grevista passa para 842 greves/ano entre 1993 e 1994, e para 865 entre os anos 1995 e 1998.

RAIS, em 1990 existiam 732.217 empregados no setor financeiro brasileiro – considerando-se aqueles dos bancos comerciais e dos bancos de investimento –, número que foi reduzido para 392.869 trabalhadores em 1999. Já a reorganização e a deterioração das condições de trabalho ocorreram tendo em vista a alteração dos parâmetros de concorrência do setor à luz de sua adaptação às transformações do capitalismo contemporâneo e do modo como o País buscou incorporar-se à nova ordem internacional. Como consequências, a reconfiguração do mercado bancário nacional e a centralidade da atividade de vendas na rotina de trabalho frente à contenção do processo inflacionário ocasionaram o incremento das tecnologias informacionais e de automação, e o uso crescente das práticas de terceirização visando à redução de custos e ao aumento da competitividade entre os bancos.

Quanto à perda de direitos, mesmo com a manutenção da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), aprovada em 1992, os bancários acumularam muitas perdas, em especial aqueles dos bancos públicos. Apesar de as negociações serem nacionais, a unificação do movimento não foi alcançada de fato nesta década, motivo pelo qual os bancários dos bancos públicos permaneceram relativamente isolados nos processos de negociação. Dentre as perdas acumuladas por eles, em especial durante os anos 1990, estão os reajustes salariais, sempre menores que a inflação e abaixo daqueles conquistados pelos demais bancários através das campanhas nacionais junto à Federação Nacional dos Bancos (FENABAN), como demonstra a tabela 1.

Tabela 1: Percentual de ajuste nominal dos salários

Bancos	**Percentual de ajuste salarial**					
	1997	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**
Bancos Privados	5,0%	1,2%	5,5%	7,2%	5,5%	7,0%
BB	0,0%	1,0%	0,0%	1,7%	2,0%	5,0%
CEF	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%
Inflação ICV-Dieese[1]	6,7%	1,1%	5,8%	9,2%	8,3%	7,5%

Fonte: Elaboração própria com base em *Folha Bancária* e CCT.
[1]Acumulado nos últimos 12 meses, segundo o DIEESE, sempre em relação ao mês de agosto, já que a data-base da categoria é dia 1° de setembro.

Além disso, alguns poucos direitos conquistados pela categoria, como a Cesta-alimentação em 1994 e a participação nos lucros e resultados (PLR) dos bancos em 1995, não

foram estendidos aos empregados do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal[14]. Houve também casos específicos de perda de direitos como o fim do anuênio para os trabalhadores do Banco do Brasil em 1999[15]. Pelo isolamento desses bancos, as poucas paralisações foram realizadas majoritariamente pelos trabalhadores dos bancos privados. Mesmo que os bancários pertencentes aos bancos públicos tivessem motivos o bastante para empreenderem as paralisações, os programas de demissão voluntária implementados em contexto de ameaça, disseminação do medo e pressão para adesão, além do próprio momento desfavorável do mercado de trabalho em geral, serviram coercitivamente para o não engajamento deles nos movimentos de resistência.

Houve também uma mudança no caráter das negociações coletivas no setor, por conta da crescente importância das práticas de remuneração variável, visto que a partir de 1995 essa remuneração mostrou-se como alternativa para compensar as perdas salariais dos bancários durante a década. A campanha salarial deste ano foi marcada pelo pagamento de um bônus vinculado à participação nos lucros e resultados (PLR) pelos bancários de bancos privados, em complementaridade a um índice de reajuste salarial abaixo da inflação. Por conseguinte, entre 1996 e 1999, os resultados das negociações foram marcados pela conquista de índices de reajuste pouco expressivos e pelo pagamento de abonos e de bônus em caráter de participação nos lucros, consolidando a prática da remuneração variável no setor.

Neste contexto, as maiores entidades sindicais, como o SEEB-SP, segundo Junckes (2004), passaram a desenvolver mecanismos de reconhecimento e sobrevivência baseados no oferecimento de serviços e no alargamento do discurso em torno dos aspectos relativos à cidadania. Com a redução da capacidade de mobilização da categoria os sindicatos buscaram realizar pequenas mobilizações e protestos encabeçados pelos dirigentes sindicais, bem como acordavam previamente as manifestações com os gerentes a fim de não inviabilizar o atendimento e não comprometer os negócios do banco, já que representam parte da remuneração do bancário. Algumas dessas estratégias sindicais foram aprofundadas nos anos 2000, aspecto que será analisado no terceiro capítulo.

[14] Os trabalhadores do BB só vieram a ter direito à cesta-alimentação em 2001 e ao recebimento da PLR em 2003. Já os da CEF só vieram a receber a cesta-alimentação e passaram a ter direito ao recebimento da PLR em 2003.

[15] Em 2001, no entanto, toda a categoria perdeu o anuênio. Os banqueiros propuseram o fim desse direito em troca de uma indenização no valor de R$ 1.000,00. Após plebiscito nacional promovido pela FENABAN/FEBRABAN e pelos sindicatos, os empregados de fato decidiram pela eliminação do adicional por tempo de serviço (ATS) – contrariamente ao posicionamento dos sindicatos – em troca de uma indenização imediata no valor de R$ 1.100,00.

Colocando em perspectiva histórica a atuação do movimento sindical bancário de São Paulo à luz do processo de formação e consolidação do mercado de trabalho e do sistema de organização coletiva brasileiro, foi possível identificar a trajetória da agenda sindical nos três diferentes momentos analisados. Entre os anos 1930 e 1964 a agenda sindical centrou-se nas reivindicações pela regulamentação do trabalho dos bancários e pelo reconhecimento político da representação coletiva dos trabalhadores, tendo em vista a necessidade de reconhecimento da profissão no bojo do processo de formação do mercado de trabalho e de solidificação da ética do trabalho assalariado.

A partir de 1964 a atomização do trabalho bancário e a perda de prestígio em torno da profissão originaram um processo de reconfiguração da identidade entre os trabalhadores, fato que, aliado à repressão do regime militar à atividade sindical, causou o esvaziamento da ação coletiva. Somente ao final da década de 1970 deu-se a retomada da organização coletiva da categoria, cujas principais reivindicações aliaram a luta política concernente ao período de redemocratização vivido pelo País às questões específicas das condições de trabalho de uma categoria com a identidade reconfigurada. Durante os anos 1980 ocorre a retomada da ação coletiva em torno das questões específicas da categoria, com destaque para as reivindicações salariais, aliada à luta pela redemocratização da sociedade brasileira.

Por fim, a partir dos anos 1990, as reivindicações de caráter econômico, com destaque para a remuneração variável, e uma ação defensiva baseada na luta pela manutenção dos direitos já adquiridos ganharam centralidade na agenda sindical, tendo em vista as sucessivas perdas salariais sofridas pela categoria e as dificuldades de mobilização vivenciadas pelo movimento sindical brasileiro.

Frente a esse contexto, o SEEB-SP adota uma série de estratégias diferenciadas, por exemplo, a ampliação dos serviços oferecidos aos filiados e a ampliação da agenda sindical, como forma de manutenção da sua representatividade frente às dificuldades impostas à ação coletiva, como será discutido no terceiro capítulo. Antes, porém, é necessário discutir de que modo a reconfiguração do sistema financeiro, sem a possibilidade de resistência sindical, indica um processo mais profundo de modificações que dificultam a capacidade de resposta dos sindicatos às transformações do capitalismo contemporâneo e suas consequências sobre o setor bancário, o trabalho e o perfil do trabalhador durante os anos 2000, objetivo do próximo capítulo

.

2 O capitalismo financeirizado e a configuração do setor bancário no século XXI: implicações sobre o trabalho, o perfil e a organização coletiva da categoria

A configuração do setor bancário brasileiro nos anos 2000 relaciona-se às transformações do capitalismo contemporâneo e às condições internas da economia brasileira. A primeira configura um movimento que vem prevalecendo nos últimos 40 anos e condicionando a forma em que se viabiliza o processo de acumulação de capital no Brasil; a segunda, inserida neste contexto, relaciona-se com a necessidade de estabilização monetária da economia nos anos 1990, com as mudanças no padrão de concorrência do setor bancário neste mesmo período e com as alterações na gestão da política econômica durante os anos 2000, com impactos sobre o formato institucional do setor em questão.

No que se refere à globalização financeira este é um processo em andamento desde a crise do padrão de acumulação do capital preponderante no II pós-guerra. Durante a vigência deste padrão, "a *regulamentação financeira* foi a norma em todos os países" (BELLUZZO, 1999, p. 101) e sua dinâmica estava apoiada no intervencionismo estatal, cuja atuação pretendia impedir flutuações bruscas no nível de atividade e reduzir o nível de incertezas para o setor privado, a fim de sustentar elevadas taxas de investimento e criar um círculo virtuoso, diz o autor, entre gasto público, oferta de crédito barato, investimento privado e estabilidade financeira.

A derrocada desse padrão de acumulação imposto em Bretton Woods se expressou já a partir dos anos 1960 e não se explica somente pela robustez e maior capacidade de concorrência das economias industriais europeias e japonesa frente à economia norte-americana, mas também pelo enfraquecimento do dólar por conta do excesso de liquidez proveniente do déficit do balanço de pagamentos americano. A ameaça à hegemonia da moeda internacional relaciona-se com a explosão de um circuito financeiro internacionalizado e operado pelos grandes bancos comerciais à margem de qualquer regulamentação ou supervisão dos bancos centrais, o chamado euromercado. Tal circuito, ao tornar elástica a capacidade de valorização financeira e sobrevalorização das empresas internacionais, estimulou o afrouxamento dos critérios de avaliação de risco dos bancos e a substituição das atividades clássicas de intermediação financeira por atividades inerentes ao mercado de capitais: corretagem, negociação de títulos e

administração de recursos de terceiros (BELLUZZO, 2009).

Foi, portanto, com a desorganização progressiva do arranjo institucional proposto em Bretton Woods, afirma Belluzzo (1999), que nasceu a segunda etapa do processo de globalização, cujo cerne respeita à esfera financeira e à dominância dos mercados de capitais em substituição a um sistema de crédito comandado pelos bancos.

Braga (1998) trata esse novo padrão sistêmico de acumulação por *financeirização global* ou *capitalismo financeirizado*. Para o autor, a financeirização como padrão sistêmico de riqueza é uma forma específica de gestão e realização da riqueza do capitalismo contemporâneo, fundada em meados dos anos 1960 em função dos desequilíbrios macroeconômicos dos Estados Unidos. Neste padrão de acumulação há uma macroestrutura financeira que, como *lócus* privado e público, se concretiza, sobretudo, nas praças financeiras dos países líderes, em que operam grandes corporações, bancos, empresas financeiras e patrimoniais.

Nesse desenho, segundo Braga (1998), a perda do monopólio do crédito e do sistema de pagamentos pelo sistema bancário composto pelas autoridades monetárias e bancos comerciais ocasionou a substituição da função bancária. Essa perda proveio, diz o autor, do reordenamento das instituições financeiras frente à nova ordem vigente, pois passaram a ser ofertantes de diversos serviços financeiros, aderindo à forma de "conglomerados" em função da amplitude de sua atuação.

A entrada do Brasil nessa nova ordem internacional a partir dos anos 1990 ocorreu via captação de recursos externos para a retomada do crescimento econômico, para o aumento das reservas internacionais e para a compensação dos efeitos do aumento de importações; de outro modo, cumpriu a função política de inserir o País no espaço competitivo internacional e na lógica da financeirização do capital, impactando o setor bancário nacional.

Com o objetivo de aumentar a competitividade entre os bancos e para acrescer a captação de crédito internacional o País estabeleceu políticas para atrair bancos estrangeiros, incentivar a fusão de instituições bancárias e privatizar os bancos públicos[16], com destaque para os bancos estaduais, mudando a configuração do setor bancário nacional. Com estas medidas o setor passou a caracterizar-se pela dominância do segmento privado nacional, pelo aumento da participação dos bancos estrangeiros e pela redução dos bancos públicos, bem como pelo

[16] Em 1995 foi lançado o Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional (PROER) e em 1996 o Programa de Incentivo à Redução do Setor Público Estadual na Atividade Bancária (PROES), ambos com o objetivo último de saneamento das instituições financeiras para posterior privatização, seja na esfera nacional ou estrangeira.

aumento geral no grau de concentração bancária com o peso crescente das grandes instituições. Juntamente com a tendência à concentração do setor, para Gonçalves, Krein e Madi (2009), ocorreu uma crescente atuação dos conglomerados financeiros nos segmentos de administração de recursos de terceiros, seguros, financeiras, corretoras e a formação de instituições bancárias diversificadas, administradas sob a forma de *holdings*[17] financeiras. Além desse processo, a estabilização da moeda em 1994 modificou os parâmetros da concorrência no setor bancário brasileiro, incentivando a mudança das atividades bancárias. A implementação do Plano Real, ao finalizar os ganhos provenientes do *floating*[18], estimulou a diversificação da cesta de produtos e serviços dessas instituições.

Ao longo dos anos 2000 esse desenho do sistema bancário brasileiro se consolidou, embora seja possível visualizar algumas particularidades que se relacionam às estratégias de política econômica adotadas pelos governos a partir de 2003. Em primeiro lugar, o que permanece é a tendência à concentração do setor. Segundo dados do Banco Central do Brasil (BCB), o número de instituições que atingiu seu auge em 1994, 245 bancos, diminuiu significativamente para 167 no ano de 2002, apresentando certa estabilidade durante os anos 2000, visto que em 2010 chegou a 157 instituições. Quanto à detenção de ativos totais no segmento bancário, em 1999 os 5 maiores bancos possuíam cerca de 50% dos ativos totais, passando para 53% em 2004, e aproximadamente 67%, em 2010. Ocorreu também a fusão de importantes bancos e o incremento dos bancos públicos[19]. Nesse processo as estratégias adotadas pelos bancos brasileiros resultaram na menor participação dos bancos estrangeiros no País ao longo dos anos 2000, ao contrário do que ocorreu na década anterior.

Além disso, na primeira década do novo século o sistema bancário brasileiro inaugurou uma nova dinâmica a fim de incorporar faixas da população que até então estavam fora do circuito financeiro, cujo processo intitula-se "bancarização" e que ocorreu, basicamente, pelo aumento da oferta de crédito.

---

[17] A organização em *holding* separa a propriedade da gestão das empresas, auferindo destaque para os assim chamados investidores institucionais. Tais investidores utilizam o direito de propriedade para imputar a *lógica curtoprazista* aos administradores e executivos, por meio da adoção de práticas de remuneração atreladas à distribuição de ações e pagamento de bônus com base nos resultados do exercício.

[18] Os *floatings* eram aplicações privilegiadas de recursos dos correntistas a taxas que chegaram a 80% ao mês, na época de alta inflação. Assim, os grandes bancos de varejo, com grandes redes de agências e muitos clientes tinham grande retorno sobre o alto grau de captação do depósito à vista.

[19] Nesse processo pode-se destacar, dentre outras, a compra do Banco do Estado do Amazonas pelo Bradesco em 2002, do ABN Amro Real pelo Santander em 2008, do Unibanco pelo Itaú em 2009, e a incorporação do Banco do Estado de Santa Catarina pelo Banco do Brasil em 2009.

Segundo a FEBRABAN (2011), a "bancarização" é um processo que pode ser entendido como a busca por ampliação da capilaridade das operações bancárias e é possível perceber seu grau através do nível de acesso e uso dos serviços financeiros. O referido processo pode ser visualizado no aumento do número de pessoas com relacionamento ativo com os bancos, na expansão dos depósitos, no aumento dos empréstimos, na abertura de novas contas-correntes e de poupança e no aumento das transações bancárias, bem como no acesso ao autoatendimento, correspondentes bancários e *internet banking*.

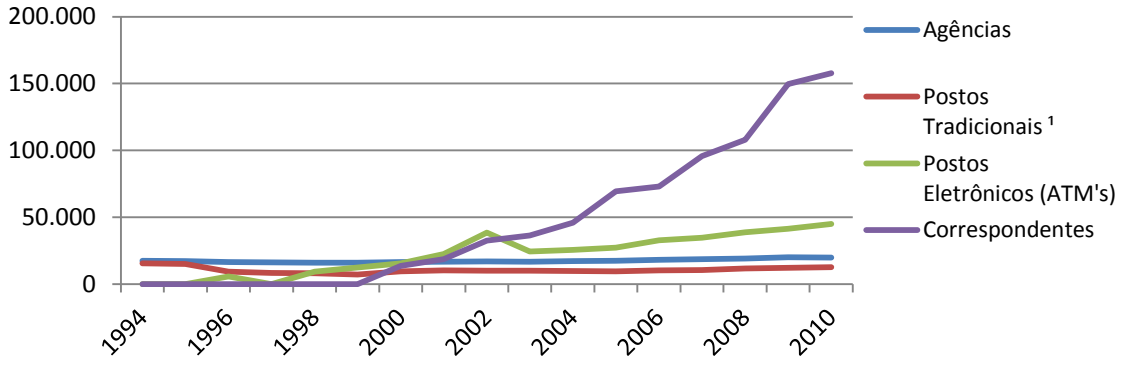
Para se ter uma ideia desse processo, entre 2001 e 2010, segundo a Febraban (2011), houve um incremento de 69 milhões de novas contas correntes no País, passando de 72 milhões de contas em 2001 para 141 milhões em 2010. Quanto às contas de poupança o acréscimo foi da ordem de 46 milhões de novas contas, saindo de 51 milhões para 97 milhões, no mesmo período analisado.

Frente às demais formas de atendimento dos bancos, o uso do *internet banking* e dos correspondentes bancários apresentou o maior crescimento ao longo da segunda metade da década de 2000. Entre 2006 e 2010, segundo dados da FEBRABAN (2011), o número de transações ocorridas via *internet banking* cresceu 84,69%, enquanto o de transações realizadas nos correspondes bancários cresceu 67,68%. Os demais canais de acesso ao atendimento também apresentam aumento, como o uso de caixas eletrônicos (Automatic Teller Machine – ATM's), *call center* e agências, mas nada foi tão expressivo quanto os dois indicadores acima destacados.

Quanto aos correspondentes é a partir de 1999 que essa estrutura dissemina-se, ano em que o Banco Central cunhou resolução (CMN n. 2.640) facultando aos bancos múltiplos com carteira comercial e à Caixa Econômica Federal a contratação de empresas para o desempenho das funções bancárias. Os correspondentes são pontos de atendimento dos bancos em estabelecimentos comerciais que prestam serviços de recebimento de títulos não vencidos, pagamentos a concessionárias e serviços de mesma natureza dos bancos tradicionais como fornecimento de crédito e abertura de contas (SANCHES, 2006). A justificativa para o uso dessa estrutura é o alargamento do atendimento, pois permite levar o serviço bancário para locais que não possuem agências, assim como possibilita estender o expediente de atendimento para além do horário de funcionamento dos bancos. No entanto, no ano 2000 o Banco Central autorizou a instalação desses estabelecimentos mesmo em locais já assistidos por agências bancárias. No gráfico 1 é possível visualizar a evolução destes postos de atendimento em número muito acima

dos demais acessos utilizados pelos clientes.

Gráfico 1: Evolução da rede de atendimento do setor bancário



Fonte: Elaboração própria com base em Banco Central do Brasil.

(1) Incluem postos avançados de atendimento (PAA), postos de atendimento bancário (PAB), postos de atendimento cooperativo (PAC), postos de atendimento ao microcrédito (PAM), postos avançados de crédito rural (PACRE), postos de arrecadação e pagamentos (PAP), postos de compra de ouro (PCO), e unidades administrativas.

Como relatado, a evolução do processo de "bancarização" é um processo atrelado ao aumento da oferta de crédito pelo setor bancário durante os anos 2000. A melhora progressiva dos indicadores econômicos e as políticas de estímulo à ampliação do crédito e de acesso aos serviços financeiros criaram um ambiente em que os bancos aumentaram a oferta de crédito ao setor privado da economia e dentro deste às famílias, nas modalidades de crédito pessoal[20], aquisição de veículos e cartão de crédito (PRATES, 2010). A recuperação do emprego e a da renda sob o governo Lula colocaram os bancos privados, nacionais e estrangeiros, e públicos à frente desse processo. Além disso, havia uma estratégia dos bancos de ampliar o número de clientes para segmentos até então não incluídos no sistema, pois uma de suas principais fontes de receita passou a ser a cobrança dos serviços.

Prates (2010) nos informa também que, a partir de 2003 o setor bancário priorizou a concessão de crédito ao setor privado e a inclusão de novos clientes. O resultado foi uma expressiva expansão da participação do crédito às pessoas físicas no estoque total de operações de crédito com recursos livres, que era de 38% em 2003 e atingiu o recorde de 49,3% em julho de

[20] Segundo Prates (2010, p. 141), "somente o crédito pessoal contribuiu, em média, com quase metade (47,7%) do crescimento dos empréstimos nesta fase. Sua expansão foi impulsionada pelas operações de crédito consignado, que cresceram vertiginosamente [...]".

2007. Essa fase positiva do ciclo de crédito durou até a emergência da crise financeira internacional ao final de 2007. Porém, segundo o Banco Central do Brasil (2010), em 2009 o indicador recuperou-se chegando próximo ao patamar existente antes da crise (49,2%). Em 2010, a participação do crédito às pessoas físicas no estoque total de operações de crédito com recursos livres atingiu 50%. Esse crescimento ao final da década explica-se, sobretudo, pelo aumento do financiamento de veículos e do crédito pessoal.

Ainda conforme a autora, pelo fato de o País possuir um setor bancário altamente internacionalizado, o primeiro efeito da crise foi a contração das atividades locais dos bancos estrangeiros. O segundo foi o aumento da preferência pela liquidez por parte dos bancos privados nacionais, cujas carteiras buscaram recompor-se através da aquisição de títulos públicos. Ambos os movimentos levaram a uma contração do crédito na economia brasileira.

O governo brasileiro, nesse contexto, induziu os bancos públicos a interferirem de forma anticíclica no mercado de crédito. Para Prates (2010), os três principais bancos federais (Banco do Brasil-BB, Caixa Econômica Federal-CEF e Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social-BNDES) recompuseram a oferta de crédito, utilizando um conjunto de ações e instrumentos para atender às necessidades de financiamento das famílias e das empresas nos diversos setores de atividade. Essas ações desencadearam o aumento da participação dos bancos públicos na oferta de crédito. A tabela 2 demonstra o aumento da participação dos bancos públicos federais com carteira comercial neste quesito, principalmente após 2007.

Tabela 2: Participação percentual das instituições do segmento bancário nas operações de crédito

Instituição do segmento bancário[1]	**2003 Dez**	**2004 Dez**	**2005 Dez**	**2006 Dez**	**2007 Dez**	**2008 Dez**	**2009 Dez**	**2010 Dez**	**2011 Dez**
Bancos Públicos[2]	4,6	4,5	4,1	4,7	3,7	3,6	3,3	3,1	3,0
Banco do Brasil	20,8	19,8	18,9	25,1	20,8	22,6	25,5	23,8	23,2
Caixa Econômica Federal	8,0	7,7	8,2	10,2	8,3	9,4	13,0	14,4	16,9
Bancos Privados Nacionais	42,2	42,3	41,8	28,3	43,8	41,2	38,7	40,4	39,4
Bancos com Controle Estrangeiro	24,3	25,7	27,0	31,8	23,4	23,2	19,6	18,2	17,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaboração própria com base em Banco Central do Brasil.
[1] Instituições do segmento bancário que captam depósitos à vista.
[2] Inclui os bancos públicos estaduais.

O avanço dos bancos públicos com carteira comercial (BB e CEF) contribuiu para a

reativação do crédito, mas o papel estratégico desses bancos no contexto da economia brasileira não cessou com a crise. Em 2011, o fortalecimento dessas instituições ganhou novo impulso por conta do processo de redução dos juros e do pacote de tarifas promovido pelo governo brasileiro (DIEESE, 2013).

O início do processo de redução dos juros, como política para o estímulo do investimento, foi desencadeado pelos bancos públicos mediante a estratégia diferenciada de negócios que consistiu em ganhar mais no volume de operações e menos na rentabilização das mesmas. O aumento da relação crédito/PIB entre 2012 e 2013 foi basicamente em função do aumento das operações de crédito dos bancos públicos. Estes foram acionados também para iniciar um processo de redução de tarifas[21] com o objetivo de forçar a queda dos valores praticados pelos seus concorrentes privados. Segundo o relatório do DIEESE (2013), o BB anunciou um movimento de redução de tarifas e preços de pacotes de até 34%, enquanto a CEF o fez em até 25%.

Como resultado do protagonismo dos bancos públicos a partir do cenário de crise sistêmica, ao final da primeira década deste século, BB e CEF figuram entre os 5 maiores bancos brasileiros em termos de número de agências, números de funcionários e lucro líquido. Um panorama bem diferente daquele vivenciado nos anos 1990, em que os bancos públicos foram submetidos ao saneamento e perderam participação no setor.

Durante os anos 1990, a reorganização dos parâmetros de concorrência do setor, ao estimular o uso crescente da automação e focar a atividade bancária no processo de vendas de produtos e serviços financeiros, levou a uma brutal reorganização do trabalho bancário inclusive nos bancos públicos, que visavam competir em igualdade de condições com os bancos privados. As instituições públicas assumiram cada vez mais a lógica privada, tanto do ponto de vista da competitividade em busca da conquista de maiores parcelas de mercado, quanto no que se refere à tratativa laboral. O impacto imediato desses processos durante os anos 1990 foi a piora nas condições de trabalho dos bancários, públicos e privados, como analisado por Antunes (2001).

Durante os anos 2000, o processo crescente de "bancarização" e o fortalecimento dos bancos públicos, com menor participação dos bancos estrangeiros no setor, causou impactos diferenciados sobre a categoria bancária. Por um lado o aumento da oferta de crédito incentivou a

[21] "Entre os serviços que tiveram as tarifas reduzidas estão: abertura de contas, emissão de cheques, realização de saques, depósitos, consultas, transferências de recursos, transferências por TED/DOC e entre contas na própria instituição, ordens de crédito e emissão de cartões de crédito" (DIEESE, 2013, p. 9).

recuperação do número de trabalhadores bancários, que foi fortemente reduzido na década de 1990, especialmente nos bancos públicos; por outro lado, a externalização das atividades causou, como demonstrado por Gehm (2013), a continuidade e o aprofundamento da piora nas condições de trabalho da categoria, inclusive nos bancos públicos, tendo em vista a submissão dos trabalhadores ao sistema de remuneração variável, maior controle do trabalho e cumprimento de metas pouco factíveis, num contexto de adequação dos bancos aos paradigmas do capitalismo financeirizado.

A discussão sobre os desdobramentos da reconfiguração do setor bancário nos anos 2000 sobre o trabalho, o perfil e a organização coletiva dos bancários são os temas que compõem as próximas seções deste capítulo.

2.1 A reorganização do trabalho nos bancos brasileiros

A reestruturação do setor bancário brasileiro, como já discutido, adequou-se às transformações que se desenharam no capitalismo nas últimas três décadas do século passado. Esse processo teve consequências sobre as condições de trabalho no setor.

A desregulamentação financeira e a estabilização monetária, ao atingirem as condições de concorrência entre os bancos, ocasionaram um processo de reorganização do trabalho, apresentando como consequência a precarização do emprego.

A reorganização do trabalho no sistema bancário atendeu à necessidade de redução de custos operacionais via terceirização, desenvolvimento tecnológico, adoção de uma série de instrumentos de gestão e organização do trabalho, e à diversificação de produtos e serviços financeiros, visando à manutenção dos níveis de competitividade no setor. Como reflexos no conteúdo do trabalho bancário ocorreram: a simplificação das tarefas, a agilidade na execução dos processos, a automatização das atividades, a individualização do trabalho, o aumento do controle sobre os trabalhadores e a intensificação da jornada de trabalho. Jinkings (2002) resume com precisão a piora das condições de trabalho ocorrida durante os anos 1990:

> Um processo contínuo de redução e precarização do emprego tem acompanhado a reestruturação do sistema financeiro nacional e a mudança tecnológica e organizacional nos bancos.
> Especialmente a disseminação da subcontratação e da terceirização nos bancos constitui importante mecanismo de diminuição dos seus custos com força de trabalho, implicando, para os trabalhadores, desregulamentação e precarização das condições de contratação e remuneração, perda de direitos sociais e fragmentação do trabalho (JINKINGS, 2002, p. 375-6).

Apesar de as mudanças começarem a ocorrer no setor a partir dos anos 2000, como relatado no início deste capítulo, a piora das condições de trabalho dos bancários é uma tendência que não sofreu reversão, ao contrário, vem se aprofundando nos primeiros anos do século XXI.

A prática da terceirização, crescente durante os anos 1990, aprofunda-se nos anos 2000 por conta da utilização de novas formas e da expansão para novas áreas. Segundo Sanches (2006):

> Em meados dos anos 1990 ocorreu a expansão dos processos de terceirização que atingiram setores até então não terceirizados pelos bancos como as atividades de Retaguarda e Compensação. Ao longo dos anos subsequentes esses processos se intensificaram, sendo ampliados para demais áreas, como por exemplo: telefonia, recepção, tele-atendimento, cobrança, análise de crédito, tecnologia da informação, etc. (SANCHES, 2006, p. 18).

De acordo com a nomenclatura utilizada pela autora, os serviços que já existiam dentro da estrutura bancária e foram extraídos assumem a forma de "terceirização clássica", enquanto as novas formas de execução dos serviços que já nascem fora da estrutura dos bancos adquirem o signo de "formas terceirizantes". Neste último, ao final da década de 1990 e, principalmente, durante os anos 2000 ocorreu o espraiamento dos chamados correspondentes bancários, uma nova forma de terceirização dos serviços, como foi possível visualizar no Gráfico 1.

Do ponto de vista da categoria, essa prática ocasiona a pulverização do trabalho e a fragmentação da categoria bancária, na medida em que cria uma gama de trabalhadores que desempenham as atividades dos bancários, mas que não são assim considerados (GONÇALVES, KREIN; MADI, 2009; 2009(a)). Esse processo tem reflexo sobre os próprios bancários, pois "permite desonerar o uso da estrutura física dos bancos, incluindo-se o trabalhador bancário que originalmente realizava tal tarefa" (MALERBA, 2011, p. 117), causando a diminuição do número de funcionários no interior das agências, a sobreposição de tarefas para cada um deles e a

intensificação da jornada de trabalho.

Quanto às inovações tecnológicas, é preciso ter em mente que esse processo é anterior à década de 1990. Na década de 1960, com a reforma bancária implementada pela ditadura militar, inicia-se um processo de informatização das atividades bancárias e durante os anos 1980 ocorre um processo de automação generalizada nos bancos, em virtude da instabilidade da política econômica brasileira durante a década. Neste último período:

> A máquina de caixa foi transformada em terminal de computador conectado diretamente ao CPD, permitindo débito e crédito no instante da operação e dispensando o trabalho de retaguarda. Além disso, surgem os sistemas *on-line*, que interligam as agências e permitem ao correntista movimentar sua conta de qualquer uma delas; e os terminais operados diretamente pelos clientes sem intermediação do bancário. São criados ainda postos de atendimento fora da agência, com prestação de serviço 24 horas por dia (KAREPOVS, 1994, p. 11).

Depois do processo de estabilização da economia brasileira, a difusão da tecnologia nos bancos se deu – senão pela necessidade dos ganhos, por meio do processo inflacionário – devido à transformação estratégica do setor, qual seja: priorizar a área negocial dos bancos relacionada à venda de produtos e serviços financeiros em consonância com o novo padrão de acumulação mundial.

Nos anos 2000, segundo Gehm (2013), os gastos em automação continuam em escala crescente e, juntamente com o uso dos correspondentes, fazem parte de uma estratégia maior dos bancos brasileiros, que é a externalização dos serviços bancários. Ressalta a autora que os clientes são estimulados a utilizar canais de autoatendimento, são direcionados para os correspondentes bancários ou induzidos a usar os meios de pagamento eletrônicos a fim de não sobrecarregar as agências, liberando-as para exercerem o papel de venda de serviços e produtos financeiros.

Os gastos em automação englobam a utilização intensiva em recursos de informática (investimentos em *software, hardware* redes de comunicação de dados, canais de autoatendimento), possibilitando o tratamento automático dos dados e a agilidade no atendimento ao público; e de telemática (investimentos em telecomunicações), viabilizando a organização do trabalho à distância e também a facilidade no atendimento (VENCO, 2003).

O uso de novas tecnologias gera ambivalências, pois se por um lado acarreta facilidades para os bancos, bancários e clientes; por outro lado, impõe dificuldades para o

trabalhador bancário. A adesão a essas novas tecnologias retirou parte do trabalho anteriormente realizado no ambiente das agências, tendo em vista o suporte da máquina e mesmo do cliente quando de seu autoatendimento. Em decorrência, a automação significou a necessidade de um menor número de funcionários para a realização das tarefas que permaneceram nas agências, a simplificação das etapas do trabalho e a individualização de parte das atividades, já que agora os trabalhadores ficam atrelados aos seus postos de trabalho e liberados para desempenharem, prioritariamente, a função de vendas. O uso das inovações tecnológicas possibilitou também o maior controle sobre o tempo de realização das tarefas, intensificando a jornada de trabalho. Assim, a padronização das atividades e do ritmo de trabalho pelo uso de tecnologias fez com que as agências perdessem a autonomia na organização do trabalho. Para Alves (2005), a expansão da informática e a adoção de novas formas de gestão simplificaram os procedimentos internos de modo que a reorganização funcional privilegiou a flexibilização da jornada e da remuneração, para além da própria sobreposição de funções.

A utilização da telemática é outra faceta do processo de automatização implementado pelos bancos e possui desdobramentos sobre o conteúdo do trabalho bancário. Venco (2003) chega a chamar esse fenômeno não de "alteração de conteúdo", mas de esvaziamento do conteúdo do trabalho, haja vista a intensa automatização das funções e a restrição das atividades à mera leitura de roteiros a serem seguidos sem a possibilidade de interpretação e livre atuação dos trabalhadores no espaço existente entre o trabalho normatizado e o realizado. Ademais, a autora salienta que à medida que se expandem as máquinas de autoatendimento, os *home bankings* e se implantam as centrais de atendimento, "os bancos passam a 'empregar' os clientes e 'desempregar' os bancários" (VENCO, 2003, p. 20).

O aumento da produtividade e do controle do trabalho é outro aspecto relevante da alteração da gestão do trabalho nos bancos. Facilitada pela introdução da automação e pelo próprio conteúdo da função de vendas e de rentabilização dos clientes, a mensuração do trabalho ganhou maior expressividade a partir do estabelecimento das metas a serem cumpridas e da possibilidade de controle do desempenho individual do trabalhador em tempo real. Em pesquisa realizada por Gehm (2013) alguns bancários relatam como a adoção de novas tecnologias causou o aumento da pressão sobre o trabalho, tendo em vista a possibilidade de monitoramento da produtividade:

> Com relação à tecnologia do hardware mesmo não tem muita diferença não, mas software mudou pra melhor, muitas ferramentas para acompanhamento. Melhora assim com relação ao processo, mas automaticamente essa mudança de software aumentou ainda mais a pressão, porque é em tempo real, virou praticamente o *Big Brother*, se você vender o produto, o regional e o gerente sabem ali na hora, se você não vendeu no final do dia eles já estão sabendo. O controle ficou mais rígido [...]. Gerente de relacionamento, 30 anos, 6 anos de trabalho (GEHM, 2013, p. 49).

O uso de novas tecnologias significou, portanto, dois movimentos importantes: o primeiro pode ser visto no relato acima, e consiste no aumento do controle do trabalho bancário; e o segundo é a possibilidade de uma parte das atividades migrar para o domínio dos clientes e para fora do ambiente das agências, prescindindo dos trabalhadores (GEHM, 2013, p. 54). Ambos os movimentos desdobram-se sobre as condições de trabalho do bancário, pois com menos funcionários no interior das agências há sobrecarga e superposição de tarefas, ao passo que a pressão pelo cumprimento das metas ganha mecanismos sofisticados de controle.

A maior pressão no trabalho, decorrente da necessidade de cumprimento das vendas parametrizadas em metas, está atrelada também à crescente importância das práticas de remuneração variável pelos bancos brasileiros. A participação dos trabalhadores nos lucros e resultados ocorre no seio da categoria bancária desde 1995 e vem ganhando atenção por parte dos bancos por não ser considerada salário e ter se constituído em uma forma de remuneração mais barata. Ela representou uma conquista para os bancários, uma vez que se tornaram a primeira categoria a garantir essa cláusula em acordo coletivo válido nacionalmente, rompendo uma resistência histórica dos banqueiros, ao mesmo tempo em que representou uma forma concreta de compensar as perdas salariais daquela década.

Em 2000 essa prática foi regulamentada pela lei federal n. 10.101, garantindo uma série de benefícios fiscais para as empresas que adotam esse programa e incentivando ainda mais essa prática. Esta lei prevê a possibilidade de programas próprios de participação de lucros e resultados (PPR), que calculam o valor recebido pelos empregados a partir de indicadores de desempenho da empresa, do departamento no qual está inserido e do próprio funcionário.

As metas individuais estão vinculadas a avaliações pautadas em critérios subjetivos (“autoconfiança”, “construção de relacionamento”, “flexibilidade”, “impacto/influência”, “iniciativa/persistência”, “inovação/criatividade”, “orientação estratégica”, “orientação para satisfação do cliente interno e externo”, “raciocínio analítico”, “atitude empreendedora”, “espírito de equipe”, “capacidade de convencimento”), como destaca uma pesquisa realizada pelo DIESSE

e SEEB-SP (2011). Todos estes aspectos são difíceis de mensurar e podem variar de acordo com o avaliador, o que pode sujeitar o trabalhador a uma avaliação não neutra e pouco objetiva. Ademais, a determinação de níveis exorbitantes das metas individuais, por parte dos bancos, age diretamente sobre a criação de um ambiente de trabalho mais degradante e de um trabalhador bancário menos saudável, porque exposto a metas abusivas.

Em pesquisa realizada por Gehm (2013) junto a empregados do Banco do Brasil, a autora pontua que aqueles que não executam as metas sofrem retaliações no ambiente de trabalho, como a ameaça de demissão, o não recebimento da promoção esperada, a designação para realização de tarefas menos importantes, como "organizar o arquivo", gerando uma desmoralização do bancário perante seus pares. Diz a autora:

> Deste modo, o não cumprimento das metas individuais traz o medo ao bancário de sofrer preconceitos por parte de colegas e superiores. Esses elementos compõem uma rotina de trabalho altamente controlada e estressante, criando um cenário favorável para o adoecimento dos bancários (GEHM, 2013, p. 72).

A reorganização das atividades nos bancos com piora nas condições de trabalho é um processo originado nos anos 1990 que se aprofunda durante os anos 2000. A criação e difusão de novas formas terceirizantes, como os correspondentes bancários; a intensificação da automação, como parte da estratégia de externalização das atividades; e o maior controle sobre o trabalho, com a utilização de medidas de desempenho vinculadas à remuneração, são aspectos que condicionam negativamente a rotina do trabalhador.

Para atender a esta dinâmica de trabalho, o setor passou a exigir trabalhadores polivalentes, flexíveis, preparados para desempenhar diferentes atividades, dentre elas a venda de produtos e serviços, capazes de realizar atendimento personalizado aos clientes, de lidar com as novas tecnologias e passíveis de inserção na gestão participativa dos bancos. É neste sentido que as mudanças no conteúdo do trabalho repercutiram sobre os traços constitutivos dos bancários enquanto categoria profissional.

2.2 Mudanças no perfil do trabalhador bancário

Como primeiro sintoma do processo de reorganização do setor bancário e do trabalho durante os anos 1990 está a significativa redução dos trabalhadores. Durante os anos 2000, o

início de um novo processo de reconfiguração do setor reverteu a tendência de decréscimo da categoria, embora o montante total de trabalhadores continue muito abaixo, se comparado ao do início da década de 1990.

De acordo com dados da RAIS, em 1999 o contingente de bancários representava praticamente metade dos trabalhadores existentes no início da mesma década. Essa redução massiva foi reflexo da reestruturação do mercado, do ajuste do sistema financeiro à estabilização da moeda, e do uso crescente da automação e terceirização como estratégias do setor para enfrentar os impactos da estabilização da moeda e da abertura financeira vivenciada pelo País, como relatado na seção anterior. A partir de 2004, ocorre a retomada do crescimento do número de trabalhadores, sobretudo em virtude do incremento de novos bancários pertencentes aos bancos públicos, como mostra a tabela 3.

Tabela 3: Número de bancários 2000-2010

Brasil	**Número de Bancários[1]**	**Variação**		**Número de Bancários B.Públicos[2]**	**Número de Bancários B.Privados**	**Variação**	
		Absoluta	**Relativa**			**Relativa**	
2000	402.425	9.556	2,43%	-	-	-	-
2001	393.140	-9.285	-2,31%	-	-	-	-
2002	398.098	4.958	1,26%	167.309	225.800	-	-
2003	399.183	1.085	0,27%	170.668	223.636	2,01%	-0,96%
2004	405.073	5.890	1,48%	177.591	225.247	4,06%	0,72%
2005	420.036	14.963	3,69%	192.582	227.431	8,44%	0,97%
2006	422.219	2.183	0,52%	195.664	226.547	1,60%	-0,39%
2007	445.828	23.609	5,59%	200.686	245.131	2,57%	8,20%
2008	459.494	13.666	3,07%	208.861	250.631	4,07%	2,24%
2009	462.164	2.670	0,58%	214.051	248.106	2,48%	-1,01%
2010	483.097	20.933	4,53%	219.029	264.062	2,33%	6,43%
2010/2000	**20,05%**			**30,91%**	**16,95%**		

Fonte: Elaboração própria com base no Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS).

[1]Conforme metodologia permitida pela RAIS, considera-se bancários os trabalhadores de bancos de investimento, bancos múltiplos (com e sem carteira comercial) e caixas econômicas.

[2] Não estão incluídos os anos iniciais para os bancários dos bancos públicos e privados devido à diferença de metodologia presente na RAIS. A soma dos empregados dos bancos públicos e privados não totaliza o número de trabalhadores no setor, pois há outras classificações na RAIS que não estão incluídas nessa análise, quais sejam: entidades sem fins lucrativos, pessoa física e outras organizações legais.

A tabela informa que nos anos 2000 houve um acréscimo de 80.672 trabalhadores bancários. Os bancos públicos assumiram papel de destaque no incremento desse número, com

um crescimento que alcançou 30,91% entre os anos 2002 e 2010, enquanto nos bancos privados esse crescimento foi de apenas 16,95%.

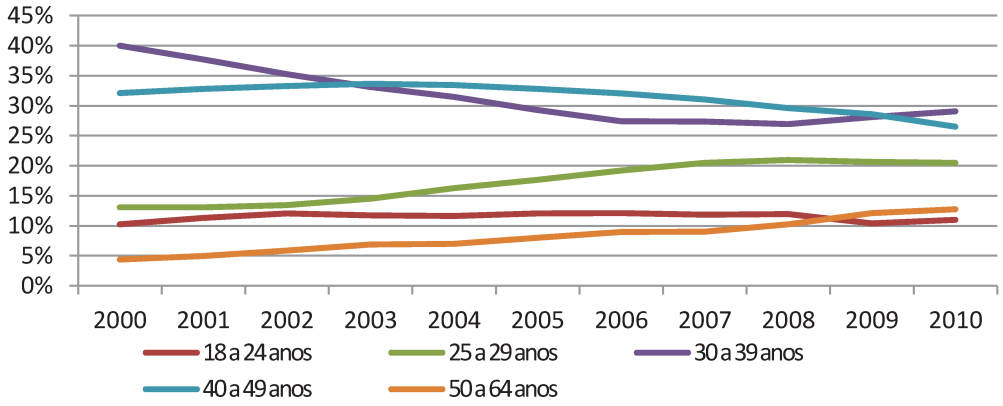
Os números mostram consonância com o ciclo de crédito estabelecido no País a partir do primeiro governo Lula, pois os bancos privados levaram maior tempo para refletir o aquecimento do mercado de crédito no contingente de trabalhadores, enquanto os bancos públicos, por sua vez, mantiveram tendência menos oscilante e crescente durante a década e, portanto, exerceram maior impacto sobre esse crescimento.

O montante total da categoria encontra-se, no entanto, em número muito abaixo ao verificado no início da década de 1990. Apesar do incremento determinado, sobretudo, pelos bancos públicos, a ausência de crescimento numérico significativo da categoria relaciona-se com a continuidade e intensificação da introdução de novas tecnologias da informação, das práticas terceirizantes e das novas formas de gestão e organização do trabalho.

Outra questão que se pode verificar é o aumento do número de trabalhadores jovens entre os bancários. Conforme o gráfico 2, é possível perceber dois movimentos: o primeiro é que nos anos 2000 houve um aumento do número de jovens (entre 25 e 29 anos) em detrimento do número de bancários em idade intermediária (entre 30 e 39; 40 e 49 anos), embora estes últimos ainda sejam maioria no interior da categoria; o segundo é que os trabalhadores mais velhos (entre 50 e 64 anos) aumentaram sua participação, representando 13% da categoria no ano de 2010. O aumento do número de escriturários de serviços bancários[22] (de 47% para 57% da categoria entre 2003 e 2010) ajuda a explicar a incidência de trabalhadores mais jovens como reflexo da priorização dos bancos na contratação de pessoas com essa faixa etária.

[22] Conforme descrição do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e RAIS, esses trabalhadores prestam atendimento a usuários de serviços bancários; realizam operações de caixa; fornecem documentos aos clientes e executam atividades de cobrança. Apoiam as atividades das agências e demais setores do banco; administram fluxo de malotes; compensam documentos e controlam documentação de arquivos. Estabelecem comunicação com os clientes, prestando-lhes informações sobre os serviços bancários.

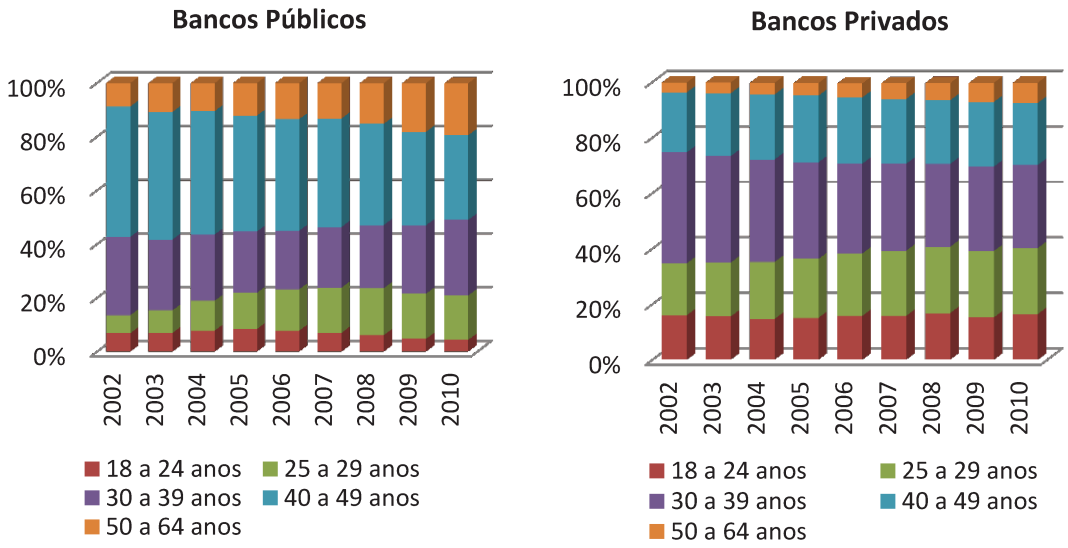
Gráfico 2: Bancários por faixa etária (%) 2000-2010



Fonte: Elaboração própria com base no Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS.

O aumento do número de trabalhadores mais velhos (entre 50 e 64 anos) no total da categoria deve-se à grande presença destes nos bancos públicos, pois sendo concursados, estão menos sujeitos à despedida. Já os bancos privados possuem trabalhadores mais jovens se comparados aos bancos públicos, pois mais da metade da categoria possui entre 18 e 39 anos, ao passo que os bancos públicos possuem a maioria de seus empregados na faixa etária entre 40 e 64 anos. O gráfico 3 confirma essas informações.

Gráfico 3: Bancários (bancos públicos e privados) por faixa etária (%) 2002-2010

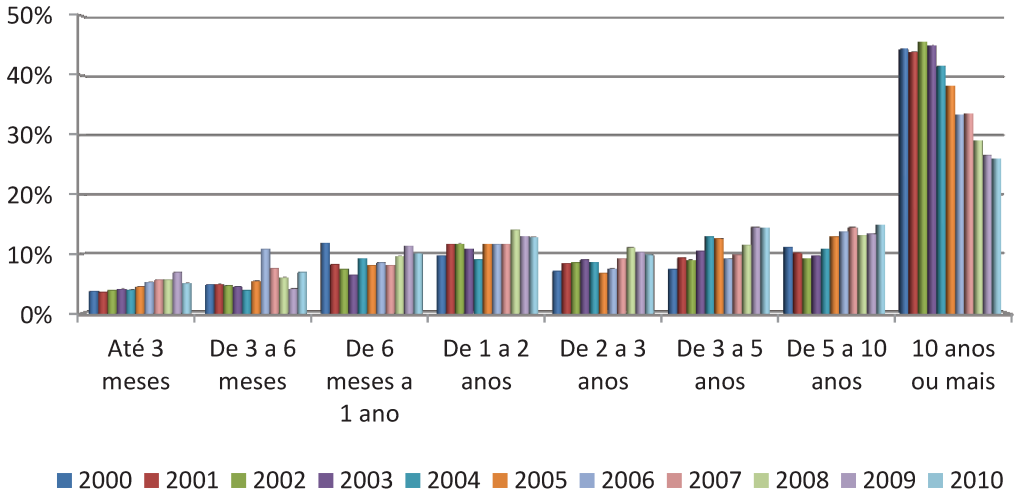


Fonte: Elaboração própria com base no Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS.

O gráfico 4 demonstra uma queda significativa do número de trabalhadores com mais de 10 anos de trabalho, ao passo que os números de todos os demais trabalhadores com menos tempo de trabalho apresentaram acréscimo, conformando a maioria dos bancários. Essa constatação corrobora a informação acima (faixa etária) uma vez que, à medida que se substituem trabalhadores mais velhos por mais jovens, o índice de rotatividade tende a aumentar no setor, de modo que os bancários com menos tempo de trabalho ganharam espaço na configuração da categoria. O aumento do número de jovens, com horizonte de trânsito em outras ocupações corrobora esse indicador, pois, conforme pesquisa realizada pelo DIEESE (2011), a taxa de rotatividade nas instituições financeiras oscilou entre 26,5% em 2001 para 32% em 2009, com destaque para os motivos de desligamento: transferências e demissão voluntária, nesta ordem.

Esse movimento se expressa de igual maneira entre os bancos públicos e privados, sendo que em 2010 os trabalhadores com mais de 10 anos de emprego conformavam cerca de 26% da categoria, em ambos os casos, mas já foram ultrapassados, em termos de participação no total da categoria, pelas demais faixas de tempo de trabalho.

Gráfico 4: Bancários por tempo de trabalho (%) 2000-2010

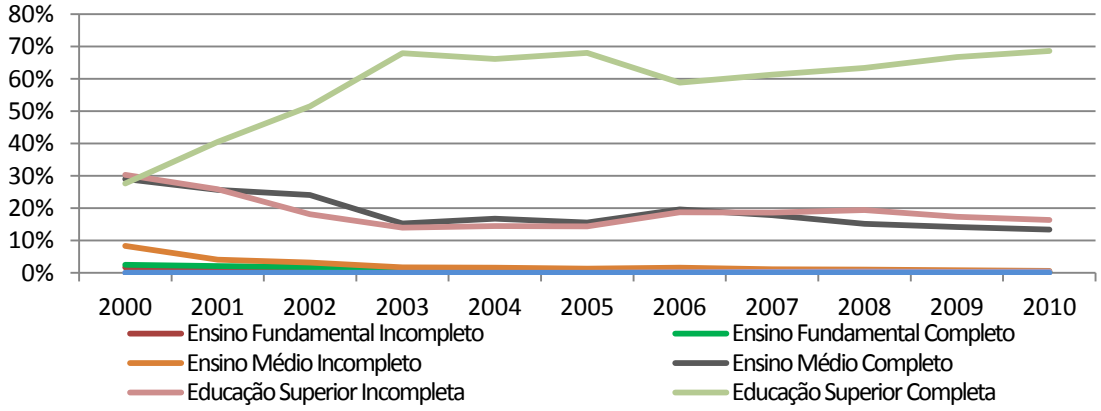


Fonte: Elaboração própria com base no Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS.

Por conseguinte, o gráfico 5 demonstra que a categoria bancária é bastante escolarizada e que esse nível de escolarização veio crescendo ao longo da década, dado o

crescimento do número de trabalhadores com nível superior completo em detrimento do número daqueles com educação superior incompleta e ensino médio completo, as três maiores faixas de escolarização entre os bancários. Ainda segundo os dados da RAIS, a categoria apresenta um nível de escolarização muito acima da média nacional, pois, na média, somente 15% dos trabalhadores brasileiros, para a década analisada, possuem nível superior completo, enquanto a média para os bancários entre os anos em questão é de 58%.

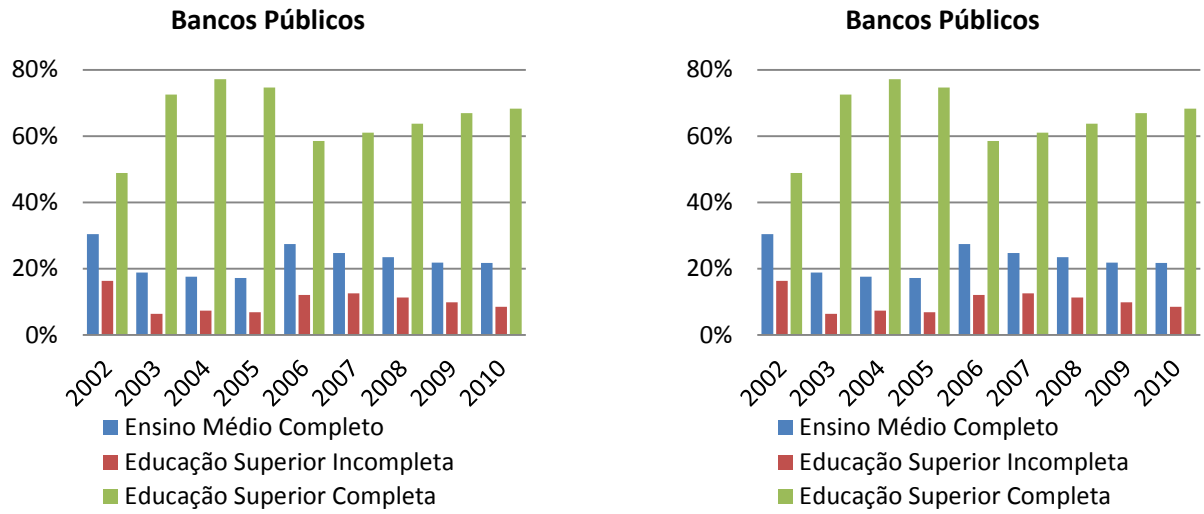
Gráfico 5: Bancários por escolaridade (%) 2000-2010



Fonte: Elaboração própria com base no Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS.

No gráfico 6, comparando-se os bancários dos bancos privados com os dos bancos públicos, percebe-se que os trabalhadores daqueles são mais escolarizados que os destes. Essa diferenciação não se dá pelo número dos que possuem ensino superior completo, pois há equilíbrio nessa faixa de escolarização. A diferença está no número dos que possuem ensino superior incompleto e ensino médio completo: nos bancos públicos há maior percentual de bancários com ensino médio completo em relação ao índice dos bancos privados; já nos bancos privados há maior percentual de trabalhadores com educação superior incompleta em relação ao índice dos bancos públicos.

Gráfico 6: Bancários (bancos públicos e privados) por escolaridade (%) 2002-2010



Fonte: Elaboração própria com base no Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS.

A questão da escolaridade merece uma especial atenção, pois ao mesmo tempo em que o conteúdo do trabalho torna-se menos complexo, por conta da padronização das tarefas, a atividade de vendas e rentabilização dos clientes exige bancários preparados para desenvolver habilidades diferenciadas na execução dos serviços.

Para Alves (2005), a rotina bancária é padronizada porque todos os passos para a execução de uma tarefa são normatizados. Esse é um movimento em andamento desde a reforma financeira de 1965, como relatado no capítulo 1. Deste modo, "o trabalho orienta-se por instruções programadas, as quais não favorecem o desenvolvimento da imaginação e da criatividade, contrariando o novo paradigma profissional que prega a necessidade de desenvolvimento de variadas competências pelos trabalhadores" (ALVES, 2005, p. 111). Há, portanto, um grupo que permanece nas funções que exigem menor qualificação, embora seja sempre vantajoso para a empresa que o funcionário possua nível superior, pois possibilita sua ascensão na carreira (ALVES, 2005).

No entanto, com a crescente importância das atividades de venda de produtos e serviços financeiros, uma parcela dos empregados mais qualificados fica responsável pelo atendimento personalizado do cliente, o que exige o desempenho de tarefas mais sofisticadas como a utilização de *softwares* específicos e análises de relatórios. Essa função bancária exige maior preparo do trabalhador, haja vista a necessidade de conhecimentos específicos não somente para lidar com a automação, mas também para estar informado a respeito dos parâmetros diários

do mercado financeiro, ser capaz de realizar análises econômicas e conjunturais que influenciam na venda dos produtos e serviços bancários e manejar os programas relativos à infinidade de produtos e serviços que os bancos oferecem aos seus clientes. Há, assim, um grupo com nível universitário destinado às atividades de venda, de relacionamento com o cliente e com maior conhecimento sobre os produtos do banco. Esse perfil do trabalhador é o mais demandado pelos bancos, tendo em vista a centralidade da função de vendas no interior das agências. A estrutura ocupacional bancária é, portanto, híbrida (ALVES, 2005).

O fato é que a qualificação, no que respeita ao setor bancário, não pode ser entendida somente como um conceito de competência que abrange apenas aspectos regulares de formação profissional, mas também por suas características subjetivas, isto é, a capacidade do trabalhador lidar com situações imprevistas e enfrentar as situações adversas do seu labor cotidiano (VENCO, 2003). Para Hirata (1999), os elementos subjetivos como "colaboração", "engajamento" e "mobilidade" são atributos cada vez mais valorizados na ótica da empresa flexível. Neste sentido, o aumento do número de trabalhadores com nível superior completo não se coloca como condição *sine qua non* para o trabalho bancário, pois o seu conteúdo não exige apenas competências técnicas para sua realização. No entanto, a *expertise* necessária para o desenvolvimento de uma parte do labor bancário favorece os trabalhadores mais qualificados para o desempenho dessas múltiplas funções, tendo em vista a necessidade de preparação cotidiana para o enfrentamento do conhecido e do desconhecido ao mesmo tempo. A escolarização, portanto, coloca-se mais como corolário das transformações no conteúdo do trabalho bancário do que como condição para a realização das tarefas diárias, tendo em vista que a valorização do bancário ocorre também pelas características subjetivas atreladas ao desempenho das funções[23].

Em conjunto, a crescente escolarização da categoria e o crescimento dos trabalhadores jovens refletem um quadro de implementação de uma nova forma de organização do labor bancário, que recria em seu interior a necessidade do trabalho polivalente, exercido principalmente pelo trabalhador comissionado, atribuindo a este mais de uma tarefa, mais de uma função ou posto:

[23] Para uma discussão mais aprofundada sobre a relação entre qualificação e trabalho bancário ver Alves (2005).

> As políticas desenvolvidas no sentido de possibilitar um grau de qualificação maior no trabalho bancário têm por objetivo requalificar um segmento coletivo que atuará como vendedor dos negócios e serviços existentes. Privilegiam os funcionários comissionados, principalmente aqueles cuja função está diretamente relacionada com o atendimento ao cliente e que irão compor as pequenas equipes de vendas, polivalentes e autônomas, no interior das agências (SEGNINI, 1998, p. 163).

A despeito da imprecisão no enquadramento por família ocupacional para o caso dos escriturários[24], o funcionário nesta condição continua exercendo uma importância fundamental na estrutura do trabalho nos bancos, como se vê na tabela 4 (representa em média 35% da categoria nos anos em questão), uma vez que desempenha as funções de atendimento ao público, venda de produtos e serviços e se submete ao estabelecimento de metas, que ao serem definidas tanto em nível individual como coletivas, passam a representar um instrumento de controle e subsunção do trabalhador. Neste sentido, a nova forma de organização e gestão do trabalho indica um envolvimento cada vez maior dos trabalhadores com o programa dos bancos, estimulando a intensificação e o controle laborais.

[24] Os dados da RAIS, neste quesito, apresentam alguma debilidade, pois conforme Sanches (2012, p. 11) "o cargo do Escriturário ainda pode ser encontrado em volumes expressivos nos bancos públicos, mas advertimos que se trata de nomenclatura referência, porquanto hoje predominam formas de comissionamento que nada tem a ver com a função nos moldes que tinha nos anos de 1980 ou 1990". Importa saber que os cargos comissionados continuam sendo de grande relevância para a forma de organização do trabalho bancário nos anos 2000.

Tabela 4: Bancários por cargo* (%) 2003-2010

Número de Bancários por família ocupacional - RAIS	Cargo	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Escriturários de serviços bancários	**(E)**	**47,6%**	**49,4%**	**51,1%**	**51,9%**	**57,0%**	**56,1%**	**57,1%**	**56,8%**
Profissionais de comercialização e consultoria de serviços bancários	(G)	8,0%	8,5%	8,6%	8,4%	6,5%	6,1%	6,0%	8,9%
Gerentes de operações de serviços em instituição de intermediação financeira	(G)	7,2%	6,2%	6,2%	6,2%	3,7%	4,1%	3,7%	3,5%
Agentes, assistentes e auxiliares administrativos	(G)	5,9%	7,0%	6,5%	6,0%	4,8%	4,3%	5,0%	4,9%
Técnicos em operações e serviços bancários	(G)	4,9%	5,8%	2,7%	5,3%	4,3%	4,7%	3,6%	3,3%
Gerentes administrativos, financeiros, de riscos e afins	(G)	4,5%	4,4%	4,4%	4,6%	4,2%	3,7%	3,5%	4,9%
Profissionais de administração econômico-financeira	(G)	4,2%	1,9%	2,0%	2,1%	2,3%	2,4%	2,6%	2,6%
Analistas de tecnologia da informação	(G)	2,4%	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	2,1%	2,1%	2,0%
Supervisores administrativos	(G)	1,9%	2,4%	4,8%	2,0%	3,3%	3,7%	3,7%	3,4%
Total das ocupações mais representativas	(G)	86,5%	87,8%	88,4%	88,6%	88,3%	87,1%	87,4%	90,3%
Total cargos comissionados		**38,9%**	**38,4%**	**37,3%**	**36,7%**	**31,3%**	**31,0%**	**30,3%**	**33,5%**
Outros		**13,5%**	**12,2%**	**11,6%**	**11,4%**	**11,7%**	**12,9%**	**12,6%**	**9,7%**
Total geral		**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

(1) Elaboração própria com base no Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS.
(2) (E) Escriturários; (G) Gerentes/Comissionados.
(3) *A tabela completa e a descrição dos cargos encontram-se no Anexo 1.

Com as transformações na dinâmica financeira em nível mundial a partir da década de 1970 e com a alteração do padrão de concorrência no setor bancário nacional, principalmente a partir dos anos 1990, as modificações na organização e gestão do trabalho por meio do ciclo de automatização e terceirização estimularam também a participação da mulher na força de trabalho dos bancos. Essa tendência intensificou-se durante os anos 2000 e pode ser considerada como expressão do aumento das possibilidades de inserção mais ativa das mulheres nesse mercado, bem como da expansão de ocupações menos formalizadas e das formas consideradas atípicas de relações laborais (terceirização, trabalho temporário etc.) (SEGNINI, 1998; POCHMANN, 2001). Por outro lado, a maior participação das mulheres nos bancos também é fruto da luta social por igualdade de direitos e de oportunidades no seio da categoria.

Segundo a RAIS, durante a primeira década do século XXI, o percentual de participação da mulher na categoria em questão subiu de 43% em 2000 para 48% em 2010,

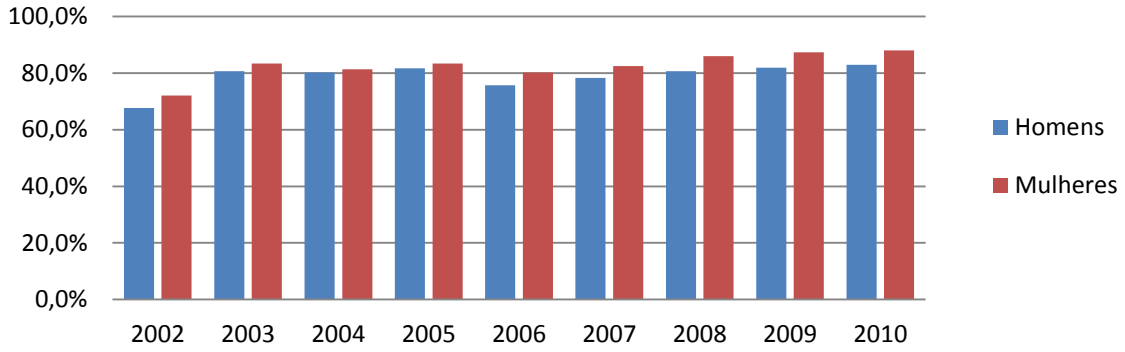
sobretudo por conta da maior participação nos bancos privados. No entanto, conforme mostram a tabela 5 e os gráficos 7, 8 e 9, em sequência, apesar de as mulheres conformarem quase metade da categoria e apresentarem maior nível de escolaridade, elas não são maioria nos postos de comando dos bancos, e possuem uma faixa salarial abaixo da dos homens, sem alteração significativa durante a década de 2000. Ademais, como demonstra a tabela 5, a diferença de remuneração entre homens e mulheres no interior da categoria se manteve durante essa década, mesmo diante da crescente inserção acima apontada.

Tabela 5: Bancário, por sexo e faixa de remuneração, 2000-2010

Ano	Masculino		Feminino		Diferença Rem. Média mulheres/homens
	Frequência	Rem. Média (R$)*	Frequência	Rem. Média (R$)	
2000	226.971	2.647,53	175.454	2.015,25	-24%
2001	239.626	2.626,88	153.514	2.041,29	-22%
2002	219.590	2.428,69	178.508	1.802,81	-26%
2003	218.520	2.658,37	180.663	1.965,01	-26%
2004	220.663	3.082,96	184.410	2.295,98	-26%
2005	227.118	3.405,54	192.918	2.553,58	-25%
2006	225.025	3.575,18	197.194	2.695,28	-25%
2007	234.263	3.806,75	211.565	2.859,94	-25%
2008	240.142	3.884,90	219.352	2.945,13	-24%
2009	239.951	4.211,23	222.213	3.205,60	-24%
2010	248.894	4.531,24	234.203	3.439,13	-24%
2010/2000	**9,65%**		**33,5%**		

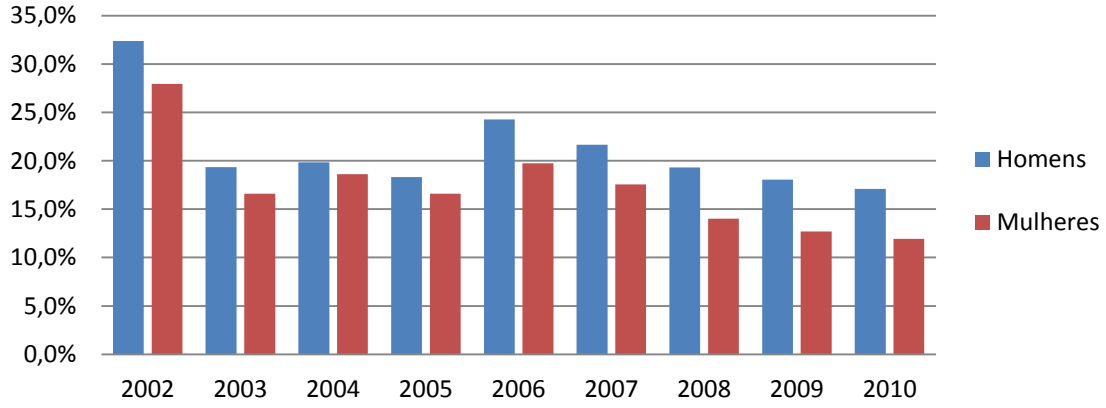
Fonte: Elaboração própria com base no Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS.
*Remuneração média em valores reais, considerando a inflação anual medida pelo INPC e o ano de 2000 como referência.

Gráfico 7: Bancários, por sexo, com nível superior incompleto, completo, mestrado e doutorado (%) 2000-2010



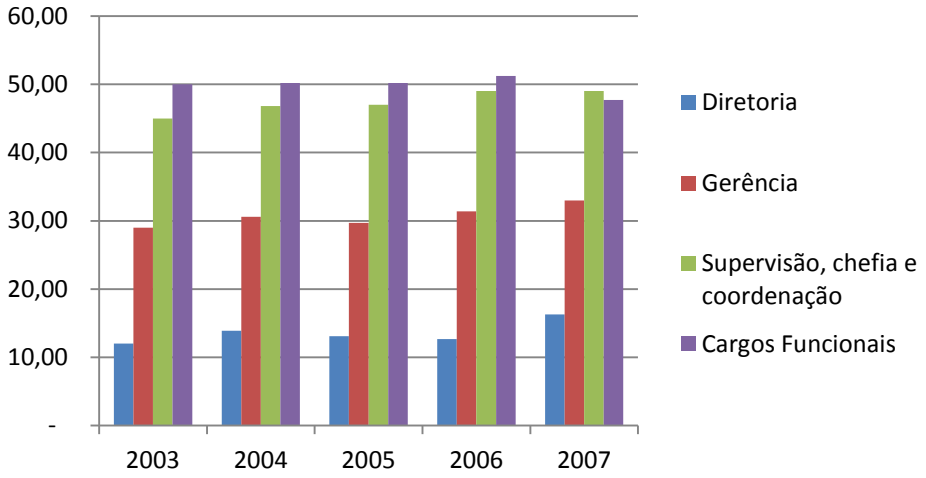
Fonte: Elaboração própria com base no Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS.

Gráfico 8: Bancários, por sexo, analfabetos ou com ensino fundamental completo e incompleto, e ensino médio completo e incompleto (%) 2000-2010



Fonte: Elaboração própria com base no Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS.

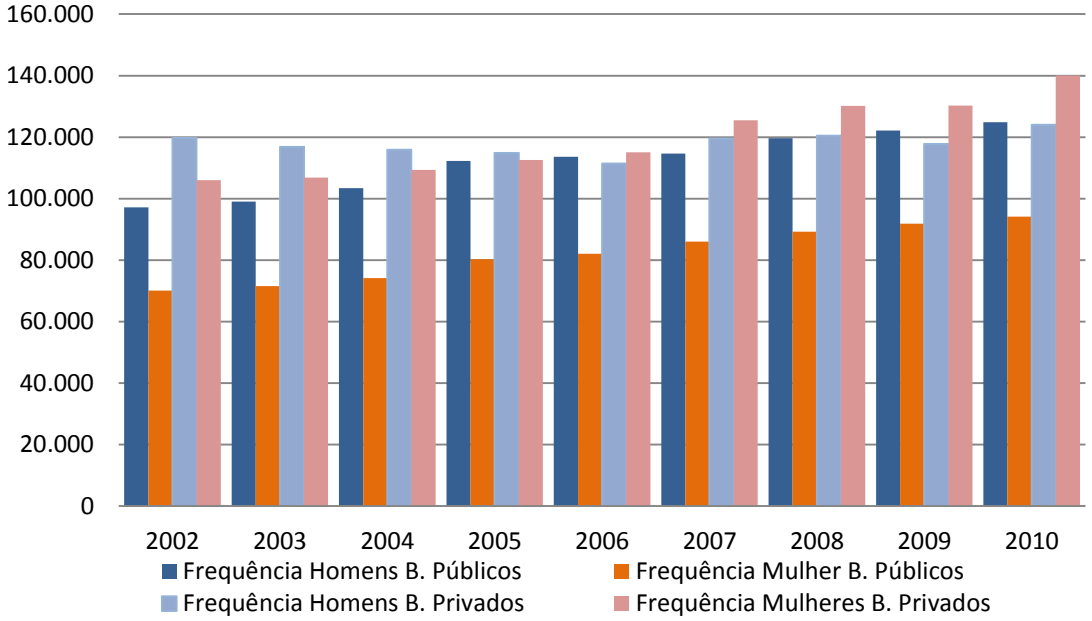
Gráfico 9: Mulheres bancárias, por cargo, (%) 2003-2007



Fonte: Relatório Social – FEBRABAN.

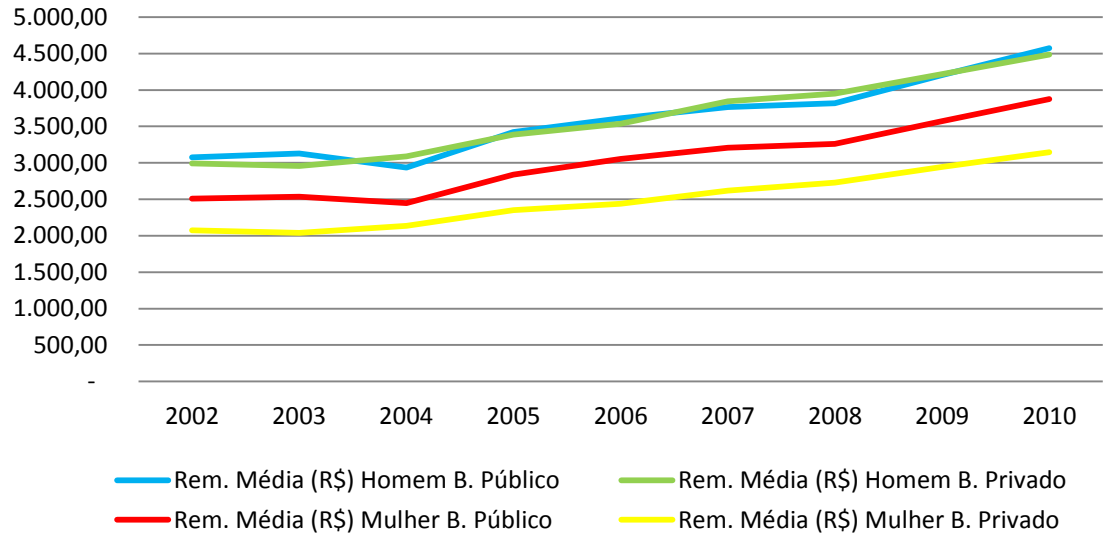
A comparação entre bancos públicos e privados mostra que a desigualdade de acesso às bancárias é menor nos bancos privados em relação aos públicos, no entanto a desigualdade de rendimentos é maior. As mulheres já ultrapassaram os homens em termos quantitativos, para o caso dos bancos privados, como demonstra o gráfico 10, mas ganham em média 31% a menos que eles (gráfico 11), ao passo que as mulheres empregadas em bancos públicos ganham em média 16% a menos que seus companheiros de trabalho, e ainda estão em desvantagem em termos quantitativos.

Gráfico 10: Número de bancários por sexo (bancos públicos e privados) 2002-2010



Fonte: Elaboração própria com base no Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS.

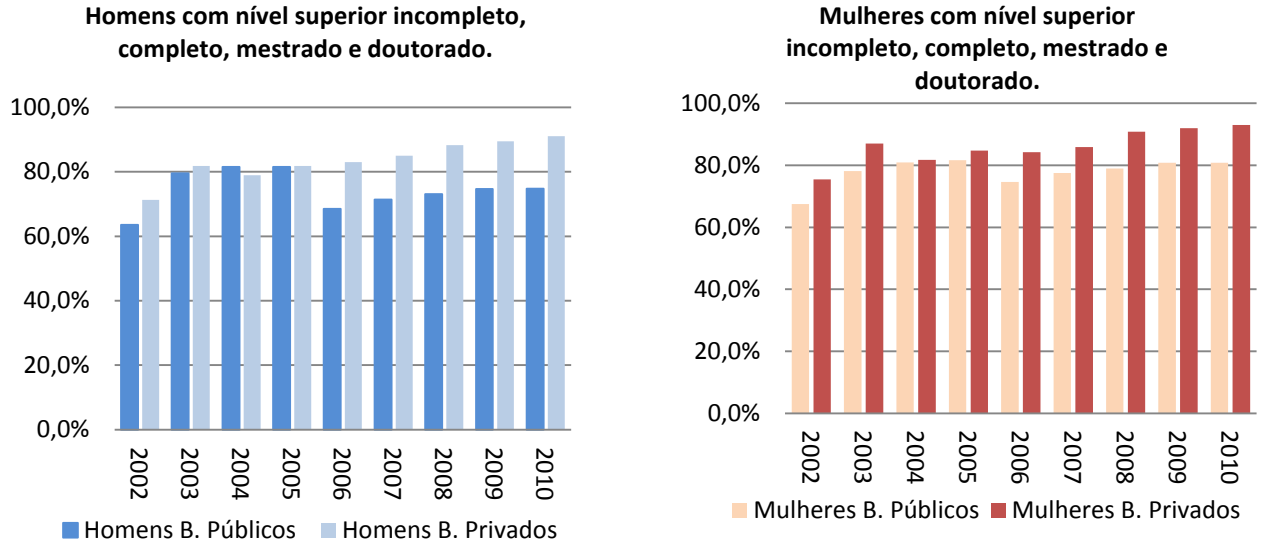
Gráfico 11: Remuneração média* por sexo (bancos públicos e privados) 2002-2010



Fonte: Elaboração própria com base no Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS.
*Remuneração média em valores reais, considerando a inflação anual medida pelo INPC e o ano de 2002 como referência.

De toda forma, as mulheres que trabalham em ambos os bancos são mais escolarizadas do que os homens, sendo as dos bancos privados mais escolarizadas do que as dos bancos públicos, conforme o gráfico 12.

Gráfico 12: Escolarização por sexo (bancos públicos e privados) 2002-2010



Fonte: Elaboração própria com base no Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS.

Em 2010, como já mostrado na tabela 4, os escriturários – menor nível hierárquico na carreira dos bancos, que equivale aos cargos chamados funcionais não comissionados – representavam 57% da categoria. Na última década o montante total desses trabalhadores apresentou tendência crescente, o que ajuda a explicar o aumento da força de trabalho feminina, usualmente empregada em atividades de menor complexidade, remuneração e prestígio. A disseminação das centrais de autoatendimento também configurou uma porta de entrada para as mulheres, já que segundo Venco (2003), o estereótipo requerido para o desempenho da função diz respeito à paciência, ao bom trato com clientes, à voz "suave" e "segura", à responsabilidade, à rapidez e à criatividade; características estas consideradas "femininas". A autora coloca em xeque, inclusive, a tese da necessidade de qualificação para o desempenho do labor bancário, visto que a crescente participação da mulher nesse setor com maior nível de escolaridade, mas com desigual participação hierárquica e salarial, vai de encontro à referida proposição. Percebe-se, portanto, que o processo de feminização do trabalho bancário com permanência das desigualdades de gênero intensificou-se na primeira década do século XXI.

Com o gradativo aumento da participação da mulher na categoria, portanto,

explicitam-se segmentações e desigualdades nas relações de gênero no contexto do trabalho bancário mecanizado. Neste sentido, argumenta Segnini (1998), o processo de feminização no setor apresenta certa ambiguidade, uma vez que, se por um lado expressa a conquista social das mulheres na busca de oportunidades iguais às vivenciadas pelos homens no mundo do trabalho, por outro, denota uma das formas de racionalização com o objetivo de intensificar a produtividade e reduzir custos. Ademais, no processo de difusão da automação, a participação crescente da mulher no setor terciário, onde se encontram os bancos, alimenta a flexibilização das relações de emprego, bem como o processo de terceirização em atividades consideradas peculiares ao trabalho feminino.

De outro modo, não se pode negar que – mesmo de maneira lenta e gradual – as mulheres têm conquistado espaços de maior valorização no setor bancário. No entanto, mesmo quando essas possibilidades são alcançadas, as características de gênero justificam a ascensão, tais como o "tom da voz", a "docilidade", a "eloquência" e a "maturidade" femininas. Na mesma direção, justifica-se a possibilidade de achatamento da mulher nos cargos menos representativos por suas impossibilidades inatas, tais como maternidade, dupla jornada laboral e atenção familiar. É neste sentido, que as relações de gênero enquanto relações de poder invadem o espaço laboral e predeterminam a posição secundária da mulher na vida profissional.

A maior presença feminina nos bancos e o aumento da escolaridade dos bancários são características que apresentam continuidade em relação aos anos 1990. Já em relação à faixa etária, tempo de trabalho e cargo percebem-se alterações. Conforme levantamento realizado por Antunes (2001), entre os anos 1997, 1998 e 1999, a categoria apresentou crescimento dos trabalhadores acima de 40 anos de idade e com 10 anos ou mais de atividade. A autora mostra ter aumentado o número de bancários em cargos de direção e gerência entre os anos de 1986 e 1996 em detrimento das chefias intermediárias e escriturários. Nos anos 2000, os dados apresentados mostram que houve uma redução do número de trabalhadores acima de 40 anos e também daqueles com mais de 10 anos de trabalho. Quanto aos cargos, apesar da incongruência dos dados acerca do número de escriturários nos anos 2000, a relevância dos trabalhadores comissionados continua sendo uma constante.

A despeito de alguns movimentos diferenciados durante as décadas, a análise de Antunes (2001) e a realizada nesta pesquisa corroboram a exigência crescente, por parte dos bancos, de trabalhadores cada vez mais flexíveis e multifuncionais em decorrência das alterações

na forma de organização do trabalho nos bancos. Ao longo da última década a expansão da automação bancária e da terceirização e a adoção de novas formas de gestão da produtividade confirmam a tendência de modificação do perfil da categoria bancária em andamento desde a década anterior, que se apresenta progressivamente mais jovem, qualificada, rotativa e com a presença crescente das mulheres.

Essa categoria em transformação possui nuances quando se trata dos trabalhadores dos bancos públicos e privados. Os primeiros, a despeito de conformarem um menor contingente e serem menos escolarizados que os segundos, possuem maior nível de remuneração, menor desigualdade salarial entre homens e mulheres e são mais velhos. Já os que atuam nos bancos privados – mais escolarizados e jovens – parecem estar mais sujeitos às leis do mercado e suas relações laborais padecem de piores condições, tendo em vista a arbitrariedade nos critérios de seleção e a facilitada rotatividade no setor. Por outro lado, os bancos públicos estão cada vez mais inseridos na lógica privada, tanto do ponto de vista da competitividade em busca da conquista de maiores parcelas de mercado quanto no que se refere à tratativa laboral, conforme mostram os estudos de Antunes (2001), para nos anos 1990, e de Gehm (2013), para os anos 2000.

Para Antunes (2001, p. 164), "a lógica privatista que permeia as estratégias gerenciais e os ambientes de trabalho foi incorporada aos bancos estatais [...], devastando as relações de trabalho no setor bancário estatal". Daí que o fortalecimento dos bancos públicos durante os anos 2000 não venha se refletindo em melhora das condições laborais da categoria, ao contrário, representa a generalização da precarização do trabalho bancário, a despeito do impacto positivo sobre a recuperação do número de trabalhadores no setor e da melhora em alguns parâmetros das negociações coletivas.

Olhando em perspectiva para as décadas de 1990 e 2000, percebe-se, portanto, um movimento de constituição e consolidação do novo perfil bancário, com particularidades quando se trata em separado daqueles que pertencem às instituições públicas ou às privadas.

As novas práticas de gestão do trabalho no setor e a consolidação desse novo perfil dos trabalhadores, à luz do redimensionamento do trabalho e da afirmação do pensamento neoliberal na sociedade brasileira desenham um cenário desfavorável para a ação sindical da categoria. No primeiro caso, a submissão dos bancários ao sistema de remuneração variável, o maior controle das rotinas e a necessidade do cumprimento de metas pouco factíveis estimulam a

luta individual pela manutenção do emprego, pela composição da remuneração e pela ascensão na carreira, dificultando os laços de solidariedade entre os trabalhadores.

O atual perfil dos bancários também impõe dificuldades à ação coletiva, tendo em vista a fragmentação de interesses no seio da categoria. Não se tratam de problemas decorrentes de aspectos geracionais (afinal de contas sempre haverá uma certa heterogeneidade no seio da categoria, tais como trabalhadores de diferentes idades e sexo), mas da acentuação de interesses segmentados no interior da categoria em detrimento de bandeiras universais. Os impactos dessas transformações sobre o movimento sindical bancário constituem o objeto da próxima seção.

2.3 Consequências sobre a capacidade de mobilização coletiva da categoria

O uso intensivo de tecnologias de informação e a criação de novas práticas terceirizantes, como o alargamento dos correspondentes bancários, determinam o lento crescimento do contingente de trabalhadores no setor. Desse segundo processo decorre, também, o aumento do número daqueles que exercem atividades financeiras, mas que não são pertencentes à categoria. A diferenciação e a pulverização da categoria impõem dificuldades ao movimento sindical.

O processo de pulverização dos trabalhadores interfere sobre a capacidade de mobilização coletiva, pois aqueles não considerados bancários, mas que realizam atividades dessa natureza, não se sentem representados pelos sindicatos da categoria, tendo em vista que as diferenças nas condições de trabalho separam, do ponto de vista real, os trabalhadores propriamente considerados bancários e os que não são, dificultando práticas de resistência unificadas. Os que trabalham no setor financeiro possuem direitos, salários e condições laborais bastante diferentes e são representados por vários sindicatos, o que reduz a capacidade de articulação entre os diferentes segmentos dentro da categoria (MALERBA, 2011). De outro modo, a pulverização do trabalho também significa o isolamento do trabalhador em seu local de atuação sem a necessidade de interação com os demais do banco, expressando a individualização no trabalho.

Por mais que tenha ocorrido a mudança da representatividade legal dos trabalhadores não considerados bancários, mas que realizam atividades dessa natureza, com a criação da CONTRAF/CUT, a representatividade em âmbito real ainda é algo a ser conquistado, já que os terceirizados não se sentem representados pelos sindicatos da categoria e muitas empresas não

aceitam que a instituição adentre aos locais de trabalho. O próprio movimento sindical se vê diante da necessidade de atender tanto às demandas da categoria principal quanto buscar a representatividade real dos trabalhadores, dos correspondentes e dos terceirizados. Segundo Sanches (2006):

> A atuação sindical enfrenta as dificuldades de acesso às instalações das empresas terceirizadas e, consequentemente, aos terceirizados. Esses limites se tornam obstáculos para a organização e representação do grupo de trabalhadores que desempenham tarefas centrais nos processos de trabalho bancário, mas que não se encontram dentro dos bancos (SANCHES, 2006, p. 120).

Para além da segmentação da categoria, cuja expansão é uma questão que não pode ser desconsiderada, a preocupação central deste trabalho é entender como a individualização do bancário e a segmentação de interesses no interior da categoria estabelecem desafios para a atuação sindical.

Nessa relação há elementos atrelados à disposição das tarefas e à dinâmica do trabalho, que são expostos por Jinkings (2006):

> As atuais transformações produtivas e suas políticas de gestão, que cultuam o individualismo nos locais de trabalho, que coagem os trabalhadores a aderir incondicionalmente às estratégias de lucratividade das empresas, abalam as possibilidades de resistência e de organização sindical nos bancos. [...] A noção de coletivo se esgarça nesse quadro, agravada com a fragmentação dos trabalhadores promovida pela terceirização, a desativação de locais que concentravam enormes contingentes de bancários nos anos 1980, como as centrais de serviços, compensação e computação, a redução do emprego bancário e as transformações das grandes agências bancárias em espaços mais reduzidos e automatizados (JINKINGS, 2006, p. 203).

Como relatado pela autora, as novas formas de gestão do trabalho nos bancos incitam à competitividade entre os trabalhadores, pois são estimulados a se engajarem nos objetivos da empresa e no cumprimento das metas. Essa dinâmica não nega a existência de integração entre eles, já que as tarefas são baseadas na cooperação de vários empregados que executam partes de uma operação integrada a um esforço coletivo (ALVES, 2005). A contradição está em que a cooperação se estabelece não para melhorar as condições de trabalho e remuneração para todos, mas para proporcionar melhores condições de realização do lucro no setor e assim garantir a manutenção e ascensão na carreira.

No setor bancário há uma aproximação entre os interesses do capital e do trabalho, de

modo que a realização do negócio torna-se o objetivo do trabalhador. Tornando-se "sócio" da empresa visando à realização dos resultados, o bancário coloca-se em busca da diferenciação da sua condição hierárquica e de seu nível salarial; e para isso estabelece um clima de cooperação no interior de um grupo de trabalho, uma equipe de vendas, ou entre funcionários de uma mesma agência. A cooperação entre eles se estabelece, entretanto, por motivações financeiras, em virtude da atuação coercitiva dos gestores ou mesmo pela busca de ascensão individual, e não pelo estabelecimento de um clima de solidariedade, criando um ambiente concorrencial entre eles .

Gerando e difundindo a lógica da competitividade entre os colegas bancários e aumentando a pressão pelo cumprimento das metas, essa forma de organização produtiva passa a ser, também, uma forma extremamente eficiente de controle da atividade bancária e age como elemento integrador do trabalhador à empresa. Incitando a competitividade entre os trabalhadores e atrelando-os aos objetivos do banco, as formas de gestão do trabalho intensificam a concorrência interna e permeiam as relações entre todos a partir da lógica da empresa, isto é, da busca por lucratividade. Junckes (2004) e Jinkings (2006) chamam esse processo de *ideologização* do bancário, isto é, eles se envolvem com os propósitos corporativos, passando a ser "integrantes ativos do sistema de crédito, partícipes da ideologia financista [...]" (JUNCKES, 2004, p. 294). Para Jinkings (2002, 2006) esse processo relaciona-se aos significados ideológicos e políticos das formas de gestão dos bancos, como os programas de "qualidade total" e de "remuneração variável", que têm por função absorver a energia psíquica do trabalhador e legitimar as práticas de intensificação e controle do trabalho.

O trecho de entrevista retirado do estudo de Gehm (2013) demonstra como a lógica da competitividade atrelada ao cumprimento das metas aproxima o trabalhador do discurso empresarial e serve de justificativa para a reprodução da pressão no ambiente laboral:

> Me sinto pressionado a cumprir as metas sim, às vezes não acho justo, mas também não tenho que viver separado desse tipo de pressão, porque faz parte, é a minha função, eu sempre escuto de manhã que "a empresa tem os três pilares, é visão, missão", eles colocam daquela forma teórica, todo mundo sabe, "todo mundo quer hoje, o que vai ser amanhã", mas se você não souber lidar com o terceiro, que é a pressão, você não vai cumprir esses dois primeiros que é manter o que a empresa tem hoje, o que ela é hoje e nem alcançar os objetivos futuros, então eu consigo lidar com a pressão que eu recebo, muitos não conseguem, eu percebo isso e as vezes a gente tenta passar um pouquinho pro colega, não essa pressão de falar, "faz ou não vai dar certo", ou sob algum tipo de retaliação, ou alguma coisa assim, mas hoje o banco exige muito e é naquela escada que vem de cima, vai descendo e a gente vai distribuindo, porque eu vou recebendo, então quando tenho subordinado, eu trabalho dessa forma com ele, a gente divide da melhor forma possível, mas sempre de forma, falando, "olha, o teu objetivo, o teu foco, vai ser

> cobrado depois" Gerente de Módulo, 32 anos e 5 anos de trabalho (GEHM, 2013, p. 213).

Na visão do mesmo entrevistado, essa lógica de trabalho é incompatível com a ação coletiva:

> Eu não acredito muito no sindicato [...]. Porque uma vez não fui permitido de entrar na agência, o cara (do sindicato) era contra o capitalismo, mas eu trabalho num banco! [...] Se você não se engajar, no trabalho que a empresa precisa pra melhorar, você tá exigindo uma coisa que daqui a algum dia não vai ter aumento, não vai ter emprego. Eu não conheço profundamente todo o sindicato e a gente, acho, falha nisso, não se mostra, "olha o que eu sou, o que eu quero", eles esperam o funcionário falar, não vem aqui de uma forma mais pessoal mostrar o sindicato, quem faz parte do sindicato [...] aí a gente começa a duvidar do seu interesse, politicagem. Esse é meu ponto de vista sobre o sindicato (GEHM, 2013, p. 216)

Dois elementos nesta última fala chamam a atenção. O primeiro deles é como a ideia atrelada à necessidade de fazer a empresa prosperar incompatibiliza a realização do trabalho e a luta por direitos; o segundo é como a mesma postura de comprometimento e proatividade do trabalhador é esperada do sindicato, que deve "se mostrar" aos bancários. Essas questões elucidam como as transformações sociais e ideológicas que vêm ocorrendo na sociedade se aliam ao dia a dia, distanciando o trabalhador dos aspectos coletivos que envolvem a vida no labor e também fora dele.

Esse clima de individualização e concorrência entre os trabalhadores, segundo Junckes (2004), ao complementar as formas de controle do trabalho, intensificando o processo de *ideologização* dos bancários, impõe uma série de dificuldades ao movimento sindical:

> Aos sindicatos dos bancários está posto o desafio de gerir interesses paradoxais de um estrato de classe dominado essencialmente pela ideologia neoliberal da livre interação dos agentes mercantis, entretanto sujeito às práticas assimétricas dessas relações econômicas que exigem trabalhadores intensamente produtivos [...] e altamente comprometidos com a solidão de sua individualização (JUNCKES, 2004, p. 70).

Na esteira do processo de transformação social das condições de acesso à renda e mobilidade na sociedade brasileira e da individualização do trabalhador, o perfil atual do bancário estimula a segmentação de interesses no interior da categoria. Todas essas tendências resultam em novos desafios para a ação sindical.

As opiniões reproduzidas nos trechos de entrevista supracitados pertencem a um bancário que expressa o perfil em ascensão nos bancos: jovem, comissionado e com pouco tempo

de trabalho na empresa. Esse perfil de trabalhador tende a estabelecer maior resistência à adesão em atividades de mobilização e luta, e como resultado de um processo de individualização e concorrência nos locais de trabalho, aproxima-se, de maneira geral, à postura de menor comprometimento com os problemas coletivos e solidários da categoria ao passo que prioriza os problemas de cunho individual no seio das suas motivações reivindicatórias.

De acordo com Offe (1989, p. 201), "esse ceticismo em relação às organizações sindicais pode ser plausivelmente interpretado como um sintoma de uma crise de consciência do trabalhador, que se expressa de maneira mais forte entre os jovens". O autor indica que no bojo das transformações sociais os jovens impõem novas demandas, como a "autorrealização" e expansão das possibilidades de ascensão na carreira, as quais são de difícil satisfação por conta da ampla intensificação e controle do trabalho. Nesse cenário, entre muitos aumenta a disposição para se engajarem nas atividades sindicais, mas, para outros, as interpretações conservadoras e liberais ganham terreno e estimulam intensamente o comportamento competitivo e individualista (OFFE, 1989). Nesse espaço coloca-se aos sindicatos o desafio de unificarem e mobilizarem apoio, como ressalta o autor:

> Portanto, cada vez menos poderemos falar da consciência unificada do trabalhador como um complexo de experiências e orientações unificado e organizacionalmente apoiado e mediado. Por sua vez, isso tem um efeito negativo na capacidade futura das organizações sindicais para unificar e mobilizar apoio (OFFE, 1989, p. 204).

A diferenciação hierárquica dos trabalhadores também tem desdobramentos sobre o movimento sindical, visto que os comissionados estão mais engajados na cultura da empresa e menos comprometidos com a luta coletiva, ao passo que aqueles que possuem disposição de participação enfrentam restrições concretas vinculadas às ameaças de perda da comissão. A pesquisa de Gehm (2013) demonstra esses aspectos visto que os trabalhadores comissionados recebem um valor maior de PLR, o que os estimula a atingir os objetivos traçados pelo banco. O estudo também mostra que eles estão sujeitos a inseguranças constantes com a ameaça do descomissionamento, e consequente retorno ao cargo base de escriturário, com a devida redução salarial. "Essa é uma forma de pressão, pois grande parte dos bancários comissionados são chefes de família, e uma redução salarial causada pelo descomissionamento os prejudicaria fortemente" (GEHM, 2013, p. 130).

Pode-se perceber tal pressão vivenciada pelos comissionados através do jornal *Folha Bancária* que, em períodos de greve, veicula semanalmente ameaças exercidas pelos bancos sobre aqueles que vierem a aderir ao movimento ou não aderirem, mas colocarem-se favoráveis à mobilização:

> **Bancários devem ignorar pressão. Ameaças**
> No Banco do Brasil a história não é diferente. Lá o medo de represálias atinge a todos os comissionados. "Na agência da Avenida Paulista os funcionários foram ameaçados de descomissionamento e intimados a voltarem ao trabalho. Os que estão em período de experiência estão sendo convocados também. A maior parte é a favor da greve, mas ficam apavorados com a hipótese de sofrer represálias. O clima na agência está horrível", denuncia uma trabalhadora (FOLHA BANCÁRIA, n. 4642, set. 2004).

Não se pode desconsiderar também, as maiores dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores dos bancos privados na participação de greves e piquetes. Os bancários das instituições privadas, mais atrelados a relações de trabalho arbitrárias, tendem a se envolver em menor medida nas mobilizações coletivas em defesa dos interesses da categoria, uma vez que veem ameaçada sua instável posição na empresa, e assim necessitam reafirmar diariamente sua capacidade produtiva e justificar sua permanência; e – enquanto trabalhadores sem a relativa estabilidade proporcionada pelo concurso público – possuem maior incentivo de trânsito para outras ocupações. Vale destacar que, para além das dificuldades atreladas ao perfil dos trabalhadores, os efeitos das greves também são enfraquecidos pela possibilidade de realização das transações fora do ambiente das agências.

O aumento gradual do percentual de trabalhadores com menos tempo de trabalho nos bancos, como reflexo da alta rotatividade no setor, também desenha traços preocupantes para os sindicatos, pois dificulta a criação de laços de identidade entre os bancários, impedindo a criação da ideia de pertencimento à categoria, bem como obstaculiza a renovação das lideranças sindicais.

Por fim, quanto à feminização da categoria bancária, Santos (2010) relata que a participação feminina nos espaços de poder não é nada facilitada, tornando o sindicalismo pouco atrativo às mulheres. À medida que elas vão se tornando praticamente metade da categoria, verifica-se a construção de expectativas acerca da representação de interesses específicos da condição feminina (como o direito à remuneração equivalente à masculina, igualdade de oportunidades na estrutura hierárquica etc.), ao passo que os espaços de decisão sindical acabam

reproduzindo a mesma postura cultural já estabelecida. Não se trata apenas de inserir as mulheres na luta coletiva em igualdade de condição, mas de inserir questões relativas ao debate de gênero como prioridade política das instituições sindicais na perspectiva de construção da equidade (SANTOS, 2010).

Os motivos levantados para justificar os nexos entre os problemas para a manutenção da representatividade do movimento sindical e as transformações na categoria explicitam uma série de situações diferenciadas entre os bancários que os segmentam enquanto categoria. Nessa condição emergem os chamados "grupos-problema", como intitula Offe (1989), que são aqueles mais sujeitos aos riscos provenientes das alterações na forma de organização e gestão do trabalho. Nessa conjuntura, acirram-se os conflitos de interesses e de competição, ou seja, há uma ruptura que separa os trabalhadores masculinos, comissionados, qualificados e jovens, dos grupos mais sujeitos às piores condições de trabalho e remuneração no interior da categoria, como as mulheres, os escriturários, os trabalhadores não qualificados e os idosos.

Dessa forma, cada fração da categoria tem assim os motivos pelos quais entende a ação sindical dotada de sentido, ou mesmo de problemas em sua forma de atuação e representação de interesses. Os trabalhadores fragmentam-se, pois são ao mesmo tempo comissionados, escriturários, jovens, com diferentes orientações sexuais, raças, sexo, com menos ou mais tempo de trabalho, terceirizados ou não terceirizados, mais ou menos escolarizados, e porque essa condição sobrepõe-se às dificuldades mais equânimes vivenciadas por todos. Neste contexto, emergem problemáticas distintas que atingem a vida no trabalho e que precisam ser mediadas e unificadas pela ação sindical: necessidade de formação, igualdade de oportunidades para mulheres, negros e portadores de deficiência, plano de carreira, garantia de direitos aos bancários e aos trabalhadores não bancários que exercem atividades dessa natureza etc.

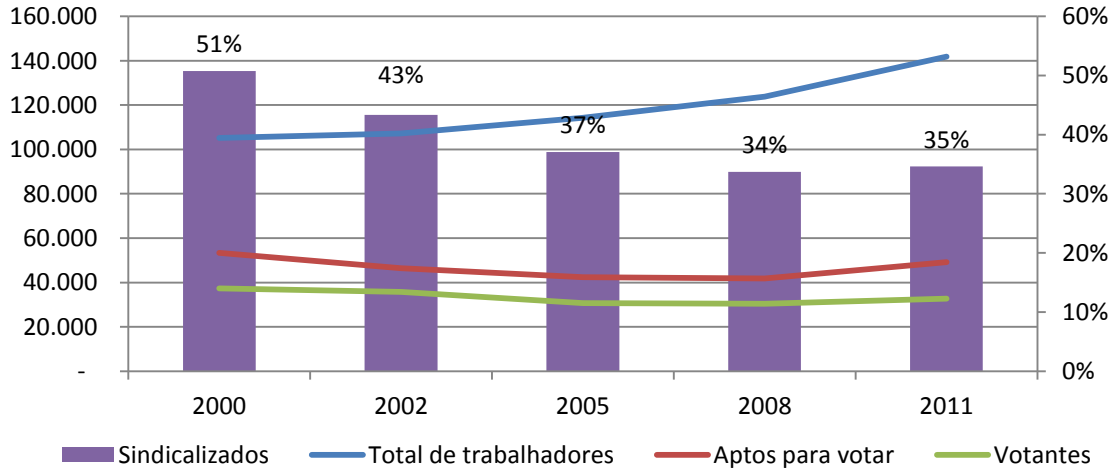
O que se visualiza nessa breve descrição é o que Antunes (2009) intitula de *heterogeneidade da classe trabalhadora*, neste caso identificada no interior de uma mesma categoria, e que pode ser entendida como o resultado da nova divisão social e sexual do trabalho que assola o mundo do trabalho contemporâneo. Para o autor essa tendência de diferenciação entre os trabalhadores impõe desafios ao movimento sindical que – a partir das transformações no capitalismo contemporâneo – tende a representar os interesses não mais da classe trabalhadora, ou mesmo de uma categoria, se se trata setorialmente do problema, mas de frações existentes no seio destas. Além disso, conforme Birh (1998), os efeitos das transformações atuais

(fragmentação, heterogeneização e flexibilização das relações laborais) geraram uma instabilidade que impossibilitou a integração dos novos segmentos de trabalhadores às organizações sindicais.

Todas as transformações sociais e no perfil da categoria até aqui elencadas causam, portanto, constrangimentos na capacidade de representação sindical. Essa dificuldade pode ser vista, para além da fala dos próprios bancários, pelas taxas de sindicalização. A despeito de este trabalho não tornar centrais, para o levantamento da problemática, os dados sobre taxa de sindicalização, é um importante exercício olhar para esse indicador a fim verificar o atual movimento da classe trabalhadora bancária em termos de integração ao sindicato.

O gráfico 13 mostra a evolução do indicador, que foi angariado de forma alternativa já que o número de sindicalizados é uma informação guardada com zelo pela instituição[25].

Gráfico 13: Evolução da taxa de sindicalização do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região (2000-2011)



Fonte: Elaboração própria com base em RAIS, *Folha Bancária* e SEEB-SP (2013)

[25] Por conta da dificuldade para obtenção desses dados junto ao sindicato buscou-se uma forma alternativa de angariá-los. Por meio da RAIS foi possível investigar o número total de trabalhadores pertencentes aos municípios representados pelo sindicato de São Paulo. Em pesquisa junto à *Folha Bancária* pode-se detectar o número de trabalhadores aptos ao voto, em todo ano de eleição (2000, 2002, 2005, 2008 e 2011), bem como o número de pessoas que efetivamente votou em cada sufrágio. O número de bancários aptos ao voto no ano de 2011 não foi divulgado nas mídias pesquisadas, motivo pelo qual se estimou seu valor a partir do número de bancários votantes que necessariamente precisa representar ao menos 2/3 do total de aptos ao voto, para validar a eleição. Considera-se como taxa de sindicalização a relação percentual entre os bancários com direito a voto (maior de 16 anos, com pelo menos 6 meses de sindicalização; aposentado sindicalizado até 6 meses antes da aposentadoria; bancário demitido até 6 meses antes da eleição – desde que tenha sido sócio por pelo menos 6 meses) e o total de trabalhadores daquela base sindical. Optou-se por considerar os bancários com direito a voto para mensurar a taxa de sindicalização em detrimento dos bancários votantes, a despeito da inclusão de demitidos e aposentados no primeiro dado, por conta da não obrigatoriedade ao voto. Apesar da não exatidão de ambos os dados, como apenas uma média de 70% dos aptos ao voto realmente o fazem, tal escolha visou a menor perda para a construção do indicador. Como os bancários com direito ao voto precisam ter ao menos 6 meses de sindicalização, o aumento da rotatividade no setor também pode ter comprometido o indicador criado. Apesar da inexatidão do indicador construído, entende-se relevante acompanhar sua tendência.

Apesar das limitações para construção do indicador, a primeira questão a se destacar é que no referido sindicato a taxa de sindicalização excede a taxa média entre os trabalhadores formais[26] no Brasil, durante os anos 2000, a qual, de acordo com a PNAD, é de aproximadamente 26%[27]. Conforme pesquisa realizada por Canêdo (1986), esse cenário é recorrente para a categoria bancária, visto que, entre 1949 e 1977, tal taxa nunca esteve abaixo de 30%, nem mesmo durante a ditadura militar.

No entanto, a taxa entre os bancários vem caindo ao longo dos anos, impulsionada mais pelo aumento numérico da categoria do que pela queda do número de bancários aptos ao voto. De qualquer modo, a não incorporação de sindicalizados pode ser um sintoma de dificuldades na representação, a despeito da leve recuperação da taxa de sindicalização entre 2008 e 2011.

Outro sintoma de crise na representatividade sindical e que indica as dificuldades impostas pelas transformações sociais e estruturais a reboque dos movimentos do capital é a queda no número de bancários votantes até 2008, apesar do aumento do contingente total de trabalhadores daquela região. Inclusive, vale destacar que é necessário que 2/3 (67%) dos bancários aptos ao voto exerçam tal direito para que a eleição seja considerada válida. Ano a ano, esse percentual vem diminuindo.

Tal análise precisaria de uma pesquisa mais apurada junto aos bancários a fim de descobrir os motivos pelos quais eles não participam do escrutínio. De todo modo, o declínio de participação indica a hipótese de que há um desinteresse pela vida política proporcionada pelas eleições sindicais, evidenciando que mesmo os bancários sindicalizados têm auferido menor importância à vida nos espaços de reafirmação da democracia.

Mesmo com o crescimento da categoria em um cenário político mais positivo para a ação sindical durante os anos 2000, a individualização do bancário, a pulverização da categoria, o aumento da competitividade e a segmentação de interesses entre os trabalhadores têm criado obstáculos à capacidade do sindicato em responder e unificar as demandas dos bancários. Dessa forma, o movimento de organização desses trabalhadores passou a lidar com novos desafios e dificuldades de atuação, haja vista a necessidade de contemplar uma diversidade de situações que

[26] Empregados com carteira assinada, excluindo os trabalhadores domésticos e funcionários públicos estatutários.
[27] Para um estudo mais apurado acerca da evolução da taxa de sindicalização no Brasil nos anos 2000, ver Silva (2011).

são consideradas importantes pela categoria, mas que não tratam de problemas que atingem a todos.

A fragmentação de interesses entre os trabalhadores e as novas exigências em nível das competências individuais só impactam a ação coletiva na medida em que ganham dimensão política e ideológica. É neste sentido que, como lembra Offe (1989), não há razão para se acreditar que as dificuldades impostas às organizações sindicais serão dirimidas com uma passagem geracional, pois o que se apresenta não é um problema conjuntural, mas sim de caráter estrutural, visto que responde aos movimentos do capital, transforma os valores culturais e promove o esgarçamento da noção de coletividade na sociedade.

Vale ressaltar que, apesar de todos esses aspectos que imputam dificuldades à ação coletiva dos bancários, durante os anos 2000 houve a retomada das atividades grevistas, questão que será analisada no capítulo terceiro. Essas greves não possuem a mesma dimensão dos movimentos realizados na década de 1980, mas sua retomada reflete uma forma de reação da categoria à piora das condições de trabalho nos bancos. Inclusive, o incremento do número de trabalhadores pertencentes aos bancos públicos concomitantemente à piora de suas condições de trabalho favoreceu a ocorrência de ações de resistência, por parte da categoria, às consequências deletérias provenientes das transformações da atividade bancária.

À guisa de um primeiro balanço, procurou-se demonstrar, até aqui, como o novo paradigma do capitalismo financeirizado atrelado às condições internas da economia nacional condicionou a reestruturação do setor bancário durante os anos 1990, alterando a forma de organização e gestão do trabalho nos bancos. Durante os anos 2000, as alterações ocorridas no formato institucional do setor reativaram a recuperação do contingente total de trabalhadores sem, contudo, reverter a tendência de piora das condições laborais decorrentes da reorganização do trabalho. As novas exigências para a realização das atividades conformaram um processo de reconfiguração dos traços constitutivos da categoria bancária, tornando-a mais pulverizada, com mais jovens, qualificados, com maior participação feminina e com grande destaque ao trabalho comissionado. A conformação do referido perfil atrelado às transformações dos valores sociais no bojo do processo de ascensão do neoliberalismo expressou a segmentação de interesses, a *ideologização*, a individualização e o aumento da competitividade entre os trabalhadores, desenhando um cenário desafiador para a ação sindical no setor. Foi neste contexto que o Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região incorporou novos temas

na agenda sindical, alterando sua atuação, a fim de dialogar com o trabalhador bancário e com o ambiente que o cerca. Nesse processo o SEEB-SP encontrou dificuldades para o levantamento de bandeiras gerais que tivessem a capacidade de universalizar as reivindicações dos bancários, mas esta é uma discussão para o próximo capítulo.

3 Ação sindical contemporânea: entre a fragmentação e a ação unificada

Ao longo dos anos 1990 o sindicalismo bancário no Brasil enfrentou um cenário desfavorável para a ação coletiva frente à ascensão do pensamento neoliberal e às consequências do processo de adequação dos bancos aos paradigmas do capitalismo financeirizado. Como demonstrado no capítulo primeiro, naquela década e em decorrência desse contexto, as reivindicações de caráter econômico e pela defesa de direitos já adquiridos ganharam centralidade na agenda sindical dos bancários. O fortalecimento dos bancos públicos e o aumento da oferta de crédito tiveram impactos positivos sobre a retomada do crescimento da categoria ao longo dos anos 2000, mas não vieram acompanhados de reversão no quadro de piora das condições de trabalho; não obstante o aprofundou, como já discutido no capítulo anterior.

As dificuldades para a mobilização coletiva dos bancários não cessaram no século passado, portanto, posto que esteve colocado ao movimento sindical o desafio de combater a individualização e *ideologização* do trabalhador, mitigar o processo de pulverização da categoria e neutralizar a segmentação de interesses entre os trabalhadores.

No entanto, apesar de o contexto ser desfavorável à ação sindical, mesmo os autores que prenunciaram o declínio do sindicalismo[28], isto é, uma decadência inexorável do movimento sindical no mundo e no Brasil, reconheceram que os sindicatos estavam dando respostas inovadoras ao contexto desfavorável, dentre elas: a) as respostas de natureza coletiva, dirigidas para os trabalhadores enquanto grupo e que, consequentemente, envolvem as estratégias sindicais clássicas de mobilização; b) as respostas orientadas para o trabalhador individual e; c) as respostas organizatórias referentes a modificações na própria estrutura sindical.

No caso do movimento sindical bancário pode-se afirmar que essas três frentes de ação têm sido enfrentadas por ele no intuito de se adaptar às mudanças no trabalho e no perfil da categoria, pois "desenvolveu uma vigorosa capacidade tática para sobreviver aos ataques governamentais, à transnacionalização do capital [...], à *ideologização* que promoveu mudanças nos parâmetros identitários dos trabalhadores no sistema financeiro" (JUNCKES, 2004, p. 172).

Tendo essas considerações em vista, este capítulo pretende explorar a capacidade do

[28] "O que parecia na década dos 70 ser uma crise, que atingia o sindicalismo de alguns países e não de outros, foi adquirindo, na década dos 80, o caráter de um declínio, à medida que o tempo corria e o sindicalismo, num número crescente de países, não encontrava respostas satisfatórias para por fim à persistente redução de seus filiados e dos espaços que havia conquistado após a Segunda Grande Guerra [...]" (RODRIGUES, 2002, p. 21).

movimento sindical dos bancários de São Paulo de intervir nessa realidade que, conforme a proposta de Larangeira (2005), não se encontra congelada, nem seus atores estagnados, mas reagindo às novas situações e propondo novas agendas:

> Grande parte das análises tende a atribuir as dificuldades atuais do sindicalismo às transformações tecnológicas e organizacionais que têm afetado significativamente a realidade do trabalho nas últimas décadas, especialmente, considerando o processo de liberalização dos mercados e a globalização. Nesse sentido, as análises tendem a focar nas restrições, barreiras e perdas decorrentes desse processo. Tal abordagem é indispensável já que evidencia as contradições do processo, mas, igualmente indispensável, é a perspectiva que examina as estratégias dos atores no esforço de superar crises e dificuldades criando novos caminhos, oportunidades e novos cenários de lutas (LARANGEIRA, 2005, p. 17).

No caso dos bancários, existem características centrais do movimento sindical que reforçam a capacidade de enfrentamento do refluxo das ações conflituais e potencializam sua performance durante os anos 2000. Segundo Gonçalves, Krein e Madi (2009) esses pontos são: os bancários possuem tradição de organização e capacidade de negociação, a partir de 1992 as negociações são centralizadas e nacionais, há um grupo hegemônico que dirige o movimento, é uma das categorias que ajudou a construir o "novo sindicalismo", 25% da categoria encontram-se em São Paulo e há grande participação dos trabalhadores dos bancos públicos, que correspondem a quase metade do total da categoria.

É sob esse ensejo que a análise da agenda e de ações permite inferir que o movimento sindical dos bancários de São Paulo tem apresentado respostas às transformações no trabalho e na categoria bancária com o intuito de recuperar a sua capacidade de representação, durante os anos 2000. Conforme a análise proposta por Junckes (2004), a ideologia neoliberal e a reestruturação produtiva, ao ampliarem os mecanismos de subsunção do trabalho ao capital e fazerem prevalecer a heterogeneidade dos interesses imediatos dos trabalhadores sobre suas lutas históricas, têm forçado uma significativa reorientação da ação sindical. Esse sindicalismo dos bancários deve ser analisado a partir das alterações na organização dos sindicatos, na recomposição das formas de contratação do trabalho nos bancos e na participação socioinstitucional da categoria na busca de reconhecimento de seu poder de ação, ou conforme abordagem proposta pelo autor, a partir dos mecanismos de retomada de reconhecimento *interno* e *externo* dos sindicatos.

Considerando a proposta metodológica para o estudo do sindicalismo bancário

indicada por Junckes (2004), esta dissertação adota uma perspectiva de análise arrolada a partir da sugestão do autor. Entende-se que a atuação sindical dos bancários busca fontes de reconhecimento social e institucional a fim de recuperar sua influência, enquanto agente de transformação, e sua capacidade de representação da própria categoria. Sendo assim, a recuperação da representatividade levou o SEEB-SP à adoção de estratégias de atuação em três frentes: junto à categoria, à sociedade e ao governo. Este capítulo dedica-se a descrever as duas primeiras frentes de atuação. Pela análise das táticas que estão sendo adotadas perante a categoria foi possível perceber como a *ideologização* e individualização dos trabalhadores, bem como a segmentação de interesses entre os bancários foram sendo tratadas pelas iniciativas sindicais, isto é, como a instituição sindical passou a dialogar com essa realidade; já a contemplação das ações junto à sociedade proporcionou a identificação da forma como as mudanças desta são incorporadas à agenda sindical, de modo a legitimar a instituição frente à sociedade como um todo. Por fim, olhando em perspectiva histórica deu-se significação à atuação contemporânea do sindicato dos bancários de São Paulo.

3.1 Medidas de reconhecimento junto à categoria

A primeira dimensão a ser analisada concerne ao polo detentor das ações adotadas pelo movimento sindical de São Paulo no sentido de manter sua representatividade junto à categoria bancária. Consiste na adoção de táticas para representar os interesses da base de trabalhadores e atrair os bancários ao ambiente sindical. O quadro 1 sistematiza as medidas adotadas nesse âmbito.

Quadro 1: Novas táticas de atuação do sindicato dos bancários de São Paulo durante os anos 2000: esfera de atuação junto à categoria

Esfera	**Tática**	**Descrição**
Junto à categoria:	Oferecimento de serviços aos filiados:	- Ampliação do papel de prestador de serviços das mais diversas ordens, dentre os quais serviços jurídicos, convênios, capacitação profissional, cooperativas de crédito, habitacional e lazer oferecidos aos bancários filiados ao sindicato.
	Reorganização da estrutura sindical:	- Busca de representação do conjunto da categoria, dos trabalhadores do ramo financeiro e dos terceirizados. - Organização estadual e nacional dos bancários: confederações e federações. - Reorganização interna na perspectiva de atender interesses diferenciados na categoria (gênero, raça, condições de saúde): comissões e secretarias. - Mecanismos de participação e ampliação da democracia sindical.
	Ampliação da agenda sindical:	- Ampliação da agenda sindical com temas como o combate ao assédio moral e sexual, condições de trabalho, saúde do trabalhador, igualdade de oportunidades (gênero, raça), qualificação profissional, segurança no trabalho.
	Retomada do movimento de ação grevista e estratégias de negociação:	- Abertura de novo ciclo de greves a partir de 2003, com destaque para a atuação dos trabalhadores dos bancos públicos. - Ampliação do escopo de reivindicações trazendo novos temas para a pauta de negociação, com destaque para a luta em torno dos programas de remuneração variável.

Fonte: Elaboração própria, com base em Junckes (2004) e nos periódicos *Folha Bancária* e *Revista dos Bancários*.

3.1.1 Oferecimento de serviços aos filiados

O primeiro aspecto de atuação do SEEB-SP frente aos trabalhadores é o papel de prestador de serviços assumido pela instituição. No intuito de ampliar sua representatividade junto à categoria o sindicato torna-se uma instituição mediadora dos interesses dos bancários que representa; e para tanto, amplia seu papel de prestador de serviços das mais diversas ordens dentre os quais, serviços jurídicos, convênios, lazer, capacitação profissional, cooperativa

habitacional e de crédito.

Os serviços oferecidos são frequentemente veiculados nas mídias disponíveis a fim de atrair a categoria e estreitar os laços de envolvimento entre o movimento e os trabalhadores; encontram-se, também, no *site* do sindicato; e são atualizados e distribuídos mensalmente através do caderno *Guia*, com a indicação de inúmeros serviços, convênios de toda ordem e atividades promocionais aos sindicalizados. Abaixo seguem exemplos de veiculação de atividades esportivas, recreativas e culturais oferecidas aos sócios:

> **Desconto nos parques**
> Aproveite a promoção nos parques e comece o ano com muita diversão. No Parque da Mônica crianças pagam R$ 15,20 e adultos, R$ 9,50. [...] *Carnaval:* A CUT firmou parceria com a escola de samba Vai-Vai para composição da ala "Sonho da Gente''. [...] *Yoga:* Estão abertas inscrições para aulas de yoga às terças e quintas, com novas turmas no horário das 16h às 17h. [...] *Karatê:* Estimular a autoconfiança e o controle estão entre os princípios do karatê. O curso é realizado na quadra dos bancários às terças e quintas, das 18h às 19h. R$ 30 para sindicalizados e R$ 40 para os demais. [...]*Violão:* O professor Osório Machado Neto ministra aulas de violão às terças-feiras, turmas das 17h às 18h, das 18h às 19h e das 19h às 20h20. Sindicalizados pagam R$ 40 e o público em geral, R$ 60 (FOLHA BANCÁRIA, n. 4.343, jan. 2002).

> **Jogos Sindicais estão de volta**
> Estão abertas as inscrições para os *IV Jogos Sindicais da Cidade de São Paulo* para várias modalidades como tênis de mesa, voleibol, dominó, natação, corrida, truco, xadrez e futebol de campo. Os jogos se iniciam em 26 de fevereiro. As competições acontecem aos finais de semana. Os bancários marcaram presença em todas as edições anteriores. As inscrições devem ser feitas até 18/2. Mais informações na Central de Atendimento (FOLHA BANCÁRIA, n. 4.716, fev. 2005).

A oferta desses serviços atrai o bancário para a vida sindical a partir da satisfação de interesses individuais, contribuindo para a segmentação de interesses entre os trabalhadores e dificultando a universalização das bandeiras sindicais. Mesmo assim, o oferecimento de serviços relacionados ao lazer é visto pelo sindicato como algo necessário, já que atrai o bancário para a participação na instituição, conforme relatado na fala da presidenta Juvandia Moreira Leite:

> Tem bancário que não quer saber, se não for pelo futebol ele não vai vir para o sindicato. Depois do futebol, nas conversas que você tem com ele durante a organização do campeonato e tudo mais é que ele vai entendendo e vai participando mais. Aí você convida para ele vir fazer o curso, aí ele vai ... É devagar, às vezes é um processo.

Outro importante recurso que vem sendo utilizado pelo sindicato para aproximação com os trabalhadores é o serviço de crédito mútuo. O que ilustra esta experiência é a criação da Cooperativa de Crédito dos Bancários (BANCREDI) em 1998, com o objetivo de praticar o

crédito solidário, de trabalhador para trabalhador, visando auxiliar o bancário na recuperação de sua saúde financeira e educá-lo na tarefa de organizar-se financeiramente. A ideia é que aqueles que possuem economia possam emprestar aos que necessitam de liquidez, garantindo benefícios a ambas as partes por intermédio da instituição. Os produtos oferecidos pela cooperativa de crédito são capitalização, recibo de depósito do cooperado (aplicações), crédito direto ao cooperado (empréstimos) e convênios com faculdades e universidades.

Junckes (2004) afirma que a oferta do serviço de gerenciamento dos investimentos por parte do sindicato faz com que todos os estratos de classe passem a estar envolvidos na condição de capital-dinheiro e, portanto "indiferentes às suas origens, se convertem em poupadores propulsores da dinâmica histórica do crédito, ou seja, a geração de riqueza fictícia" (JUNCKES, 2004, p. 191). Entrando nos ciclos de remuneração do capital, os trabalhadores já ideologizados pela crescente integração aos objetivos da empresa, encontram mais um espaço de obscurecimento entre as distintas posições ocupadas pelo capital e pelo trabalho na sociedade.

Em 1996 foi criada, também, a cooperativa habitacional dos bancários (BANCOOP) com o objetivo de oferecer melhores condições que as do mercado imobiliário para que todos da categoria pudessem ter acesso à casa própria. Desde então a instituição entregou 5.967 moradias e possui o total de 25 empreendimentos totalmente construídos[29].

Tanto a cooperativa de crédito quanto a de habitação cumprem a função de facilitar o acesso do bancário aos bens e serviços que, de outro modo, ele demoraria mais para dispor; e neste sentido as instituições auxiliam os trabalhadores na conquista de seu bem-estar. Este aspecto da agenda sindical está atrelado à concepção de "sindicato cidadão" assumida pelo SEEB-SP a partir dos anos 1990, que segundo Véras de Oliveira (2011) diz respeito à atuação sindical que excede as preocupações com as condições gerais de trabalho de uma categoria e adentra ao campo da cidadania, provocando sua mobilização por direitos civis fundamentais como saúde, educação, segurança pública, moradia, transporte e previdência. Entretanto, essa frente de ação do movimento sindical que diz respeito à oferta de serviços de modo amplo guarda a contradição de atrair o bancário para o sindicato a partir do estímulo da satisfação de seus

[29] Vale ressaltar que desde 2005 alguns cooperados ingressaram com representação junto ao Ministério Público para questionar cobranças adicionais em obras concluídas. Dessas ações resultou um acordo entre Bancoop e o Ministério Público, homologado em 2009, que prevê a demonstração no *site* da Bancoop dos valores a serem cobrados a título de reforço de caixa e apuração final. Desde então, a instituição vem realizando negociações com seus cooperados para quitar as dívidas e entregar os imóveis ainda não concluídos. Dos quase 1.000 cooperados existentes em 2007, restam apenas 168 cooperados ativos, em negociação, para quitação das dívidas e conclusão das obras. Após o término dessas últimas obras a cooperativa será desativada. Essas informações foram retiradas do *site* da instituição, disponível em: <http://www.bancoop.com.br/>.

interesses individuais: financiamento da casa própria, automóvel e outros bens; acesso facilitado ao lazer ou mesmo pela necessidade de formação profissional para ascender na carreira.

Essa última questão relativa à educação merece destaque, tendo em vista o empenho do SEEB-SP e sua preocupação permanente com a capacitação profissional da categoria[30]. Além dos convênios estabelecidos com instituições de ensino, o próprio sindicato possui um Centro de Formação Profissional que oferece dezenas de cursos diferentes (dentre eles Administração Financeira, Análise de Crédito, Contabilidade) voltados para as necessidades dos trabalhadores do setor. Abaixo se reproduz notícia veiculada na *Revista dos Bancários* que procura destacar a importância desse Centro na carreira dos bancários:

> **Ferramenta de trabalho**
> Com professores de alto nível e o menor custo do mercado, o Centro de Formação Profissional do Sindicato ajuda bancários a entender o sistema financeiro e a crescer na carreira. [...] Alta do dólar, investimentos internacionais, queda das bolsas, oscilações nas taxas de juro. Essa nova realidade [...] é um motivo a mais para que os trabalhadores do setor bancário busquem aprimorar seus conhecimentos. Não é só questão de dispor de informação. É ferramenta de trabalho, seja para melhor atender aos clientes, seja para aumentar as chances de subir na carreira. Nem é preciso procurar muito para encontrar bons cursos a preços acessíveis. Desde 1996, o Sindicato dos Bancários de São Paulo mantém programas que ajudam os bancários nessa tarefa, sendo o principal deles o Centro de Formação Profissional. Mais de 10 mil pessoas já passaram pelos cursos de reciclagem e requalificação do Sindicato. Os cursos são abertos a todos, mas os sindicalizados têm condições privilegiadas. Além de manter os preços mais baixos do mercado, o Centro de Formação ainda dá descontos de até 50% para os associados, que correspondem à maioria dos alunos – *muitos se associam na hora da matrícula*. São doze disciplinas ligadas diretamente ao sistema bancário. Além disso, por meio de convênio com escolas particulares, o Centro oferece onze cursos de Informática e quatro de Idiomas (REVISTA DOS BANCÁRIOS, n. 83, out. 2002, grifos nossos).

Para além do Centro de Formação, em maio de 2010 foi criado pelo SEEB-SP e pela Federação dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito (FETEC-SP) o Centro de Pesquisas 28 de Agosto, cujo propósito é colocar em prática um projeto de educação superior, integrando o ensino, a pesquisa e a extensão. Esse centro funciona nas próprias dependências do sindicato e representa o embrião do que virá a se chamar Faculdade dos Bancários e que terá por objetivo "formar profissionais empreendedores que atendam às necessidades e expectativas do mundo do trabalho e da sociedade, incorporando conceitos e valores capazes de ampliar a compreensão dos

[30] O sindicato também oferece, desde 1982, cursos de formação sindical, inclusive com a formação de uma secretaria própria no âmbito do sindicato, a fim de esclarecer aos bancários sobre o contexto histórico, político e social em que estão inseridos e estabelecer uma porta de entrada para renovação permanente da direção. No entanto, os anos 2000 têm mostrado o aprofundamento das atividades de formação profissional, motivo pelo qual se privilegiou esta dimensão na análise.

fundamentos e processos produtivos"[31].

O sindicato oferece, além dos convênios, cooperativas de crédito e habitação e formação profissional, serviços de assistência jurídica para a categoria. Em 1999, a instituição alterou a estrutura de atendimento jurídico aos bancários, uma vez que passou a receber, além de ações trabalhistas, também processos individuais na área civil, como inventários de família, perdas e danos, responsabilidade civil, defesa do consumidor, e questões acidentárias e criminais. Esse alargamento do atendimento visou responder à demanda dos trabalhadores, visto que o atendimento individual restringia-se à Justiça do Trabalho, e ocorreu através da contratação de advogados e escritórios especializados. Embora todos os processos continuassem sobre a supervisão e acompanhamento do sindicato, escritórios externos à estrutura sindical foram contratados para lhes dar agilidade, o que configurou uma espécie de "terceirização" dos serviços oferecidos. Em 2002 foi implementado o disque-jurídico, com a finalidade de aumentar o número de atendimentos diários. Nas campanhas para aumento da sindicalização a instituição usa a oferta desses serviços como estímulo para a participação do bancário, o que pode ser visto na notícia abaixo:

> **Sindicalização. Você nunca está sozinho**
> Ao se sindicalizar, o associado passa a contar com a atuação de profissionais com larga experiência na área jurídica e amplo conhecimento dos direitos dos bancários. São milhares de processos em favor dos funcionários e o departamento não se limita às ações trabalhistas. Há dois anos, o associado também pode contar com a atuação na área cível e resolver questões como partilha de bens, inventário, revisão de leasing, separação, divórcio, pensão alimentícia, contratos de locação, reconhecimento de paternidade. É possível ainda recorrer ao Jurídico para fazer cumprir os direitos do consumidor, como por exemplo, as ações das cláusulas abusivas dos planos de saúde. Além de ações acidentárias e previdenciárias. Todos os serviços são tabelados pelo valor mínimo da tabela da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) (FOLHA BANCÁRIA, n. 4.373, abr. 2002).

Pode-se perceber que, embora a oferta de serviços por parte do sindicato seja um aspecto histórico dessa categoria, a exemplo da formação da Associação dos Bancários com caráter eminentemente assistencialista e também do papel assumido pelos sindicatos no período da ditadura militar, como explorado no capítulo 1, o sindicato de São Paulo vem investindo e atualizando essas experiências, tornando esse aspecto relevante para a análise proposta. Atividades de lazer e eventos esportivos, por exemplo, são fortes na tradição sindical desde sua

[31] Disponível em: <http://www.28deagosto.com.br/sobre-nos/>.

origem, mas experiências como as cooperativas de crédito e habitacional, ou mesmo a criação de uma Faculdade dos Bancários configuram formas modernas de assistencialismo que buscam se adaptar às necessidades contemporâneas dos trabalhadores e acompanhar as exigências e dificuldades impostas pelos movimentos do capital.

A ampliação de ações com esse caráter difere substancialmente do papel desempenhado pelos sindicatos ao longo dos anos 1980, quando vigia a ideia de que a função de luta em torno dos direitos da categoria e da sua politização deveria prevalecer. A partir dos anos 1990, serviços de natureza assistencialista voltam à agenda sindical, tendo em vista o cenário adverso enfrentado pelo sindicalismo brasileiro nesse decênio *vis-à-vis* a necessidade de manter a representatividade perante os trabalhadores. As dificuldades impostas à ação coletiva durante os anos 2000 frente às transformações no capitalismo contemporâneo recolocam a necessidade de ampliação da oferta de serviços como forma de aproximar o bancário da instituição. Junckes (2004) salienta que a prestação de serviços pelos sindicatos dá-se quando a instituição percebe a necessidade de adaptação aos "novos tempos":

> Premidos pela redução do emprego estritamente bancário e limitados pela tática de relação com os demais trabalhadores no sistema financeiro, os sindicatos dedicaram-se intensamente para manter as elevadas taxas de sindicalização entre aqueles formalmente empregados em bancos, tornando-se grandes máquinas mediadoras dos mais diversos interesses de seus associados. Conjugados com outros fatores, tais quais a queda geral da mobilização sindical na década do neoliberalismo e as alterações nos referenciais de alteridade dos bancários, o enxugamento sindical promoveu entre os dirigentes sindicais cutistas, emersos do movimento de oposição bancária, hábeis promotores de serviços sindicais e gerentes conservadores de elevados patrimônios reconstituídos após a concentração de recursos nas ações de protesto dos anos oitenta (JUNCKES, 2004, p. 185).

Como apresentado no Capítulo 2, os "novos tempos" abarcam trabalhadores mais individualizados e o tratamento da categoria a partir de serviços de caráter assistencialista exprime, em primeira instância, uma relação com o trabalhador enquanto indivíduo e não coletivo, expondo uma contradição para o movimento sindical. Esta incongruência se expressa no caso do oferecimento de formação profissional, já que o próprio sindicato busca suprir as deficiências do bancário a partir das exigências do mercado sem, ao contrário, questioná-las. No caso da oferta de convênios, cooperativas de crédito, habitação e assistência jurídica, ele é estimulado a participar do sindicato para obter facilidades de acesso a bens e serviços, bem como resolver problemas de cunho individual. Exemplos disso estão presentes em alguns trechos das

notícias veiculadas que mostram a disposição dos bancários a se associarem à instituição para pagarem menos nos cursos de formação ("muitos se associam na hora da matrícula"), ou resolverem problemas de herança na família a um custo menor.

Como já relatado na fala da atual presidenta da instituição, o oferecimento de serviços é entendido como uma forma de atração do bancário ao sindicato, o que na linguagem sindical é chamado de "porta de entrada". Segundo ela, com a ascensão do neoliberalismo, da competitividade e do individualismo entre os trabalhadores, criar maneiras de eles se interessarem pela instituição, mesmo que sacrificando a sindicalização por motivos "ideológicos", é uma alternativa para o processo de sindicalização:

> Se você se sindicaliza [o trabalhador bancário], você ganha um bônus, você tem uma entrada no Cinemark, ou uma camiseta [...] Tem gente que fala assim: "eu não vou me sindicalizar, eu não vou oferecer os bônus, eu não vou falar disso pras pessoas, eu vou sindicalizar ideologicamente". Só que a categoria realmente [...] ela não é toda formada, tem compreensão da luta de classes, compreensão da importância de fortalecer sua entidade de classe [...]. Nós saímos do neoliberalismo com [...] um grande mal que o neoliberalismo deixou foi o individualismo. As pessoas estão muito, assim, pensando no seu próprio umbigo, pensando em si próprias, na solução individual, sabe? E elas não compreendem que o coletivo, a solução coletiva é o caminho; e não o individual, você não resolve os problemas [...] Você resolveu o seu e aí? E os dos demais? Então a gente tem várias portas, que a gente chama de portas de entrada, que é um jeito dela vir para o sindicato, conhecer o sindicato. Então, por exemplo, a sindicalização, quando a gente pode, quando a gente tem condição a gente faz a sindicalização explicando tudo o que é, mas às vezes a sindicalização é na porta do banco, entendeu?

Muitas dessas experiências de prestação de serviços, como "portas de entrada" merecem, portanto, uma reflexão crítica sobre o papel dos sindicatos, pois visam atrair o trabalhador pelo atendimento de seus interesses individuais, dificultando a aglutinação de interesses no seio da categoria. A tratativa dos interesses imediatos e individuais não é um problema isolado, visto que a real questão é a dificuldade da instituição sindical em mediar os interesses imediatos e coletivos da categoria. Essa dinâmica de ação não propicia a criação de laços de solidariedade entre os trabalhadores, ao contrário, legitima o quadro de comprometimento da solidariedade existente na sociedade e reafirma os traços individualistas que conformam o perfil do bancário atualmente exigido pelos bancos, dificultando a neutralização dos diversos interesses segmentados no seio da categoria por parte do movimento sindical.

3.1.2 Reorganização da estrutura sindical

Para fazer frente à pulverização dos trabalhadores e conseguir manter a caracterização da categoria, o movimento sindical tem buscado formas alternativas de representar aqueles que exercem atividades financeiras, embora não sejam considerados bancários, tampouco representados pelas entidades sindicais da categoria, como é o caso dos trabalhadores dos correspondentes bancários, terceirizados e de cooperativas de crédito.

Com esse propósito foram criadas a Federação dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito do Estado de São Paulo (FETEC-CUT/SP) em 1989 e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT) no ano de 2006, antiga Confederação Nacional dos Bancários (CNB-CUT), que substituiu o extinto Departamento Nacional dos Bancários (DNB-CUT) criado no ano de 1986. O SEEB-SP participou ativamente da criação de ambas as instituições. No caso da FETEC-SP, o sindicato cedeu importantes lideranças para auxiliar em sua formação, como foi o caso de Augusto Campos que assumiu a presidência da instituição desde sua criação até 1996; quanto à CONTRAF-CUT, desde sua fundação os presidentes são oriundos da base sindical de São Paulo[32].

A FETEC-SP surgiu, primeiramente, com o papel de organizar todos os trabalhadores do ramo financeiro no estado, fortalecer as estruturas regionais, incentivar a participação e organização nos locais de trabalho e sindicatos e exercitar o respeito à representatividade. A criação da CONTRAF/CUT veio atender principalmente ao objetivo de avançar na representação sindical dos trabalhadores do ramo financeiro, dentre eles: bancários e financiários, promotores de vendas, securitários, especialistas em tecnologia da informação, funcionários de bolsas de valores, entre outros. Visando ampliar a representação dos trabalhadores, a Confederação buscou incluir no debate e nas negociações sindicais todos aqueles que que fazem parte do processo de intermediação financeira com o intuito de equiparar seus direitos e ampliar suas conquistas.

Para Malerba (2011), no entanto, a representação em âmbito real tem mostrado muitas limitações. Diante das dificuldades de inclusão desses trabalhadores no movimento sindical, uma das estratégias acaba sendo a inclusão de terceirizados pela via política, isto é, oferecendo a sindicalização e o acesso aos serviços dos sindicatos e entregando informativos na porta das empresas. Quanto aos financiários e trabalhadores de cooperativas, o mesmo autor

[32] Dentre eles estão: Luiz Cláudio Marcolino (2006), Vagner Freitas (2006-2009) e Carlos Cordeiro (2009-2012/2012-2015).

salienta que a estratégia do sindicalismo bancário tem sido negociar acordos, mesmo que mais modestos se comparados aos acordos da categoria bancária, na tentativa de incluí-los na representação dos sindicatos e, com o passar do tempo, ir melhorando as convenções em relação às anteriores, para num outro momento ser capaz de unificar um movimento pelo setor financeiro com igualdade de condições.

O SEEB-SP também vem atuando internacionalmente, já que a presença mundial de grandes grupos financeiros ampliou a necessidade de os trabalhadores internacionalizarem a luta para enfrentar a precarização do trabalho. Neste contexto, em 2000 a instituição participou da aprovação de uma entidade chamada Union Network Internacional (UNI)[33], uma federação sindical internacional. Por meio da CONTRAF-CUT o sindicato participa ativamente das ações e lutas da UNI Américas Finanças, uma estrutura interna à UNI que representa 3 milhões de trabalhadores do ramo financeiro de todo o mundo, e tem por objetivo negociar acordos pela garantia de igualdade de direitos globais. Uma das iniciativas deu-se em 2010, quando a CONTRAF/CUT e o referido sindicato apoiaram uma campanha mundial por acordo global com o Santander e o HSBC, pela garantia de direitos fundamentais para os bancários dessas instituições em todo o mundo.

Não somente a pulverização e a internacionalização da categoria requerem a reestruturação da representação sindical, mas também a maior participação da mulher exige que a estrutura sindical se organize, criando espaços de atuação para as bancárias e seus interesses específicos. Neste sentido, a luta por igualdade de oportunidades levou à constituição da Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual (CGROS) pela antiga CNB, em 1997. Com a criação da CGROS consolidou-se a estratégia de apoio e articulação das mulheres para negociação coletiva no que diz respeito à temática de igualdade de oportunidades de modo mais amplo, englobando tanto o combate à discriminação de gênero quanto o combate à discriminação sexista e racial.

Dentro do SEEB-SP, desde 1996 existe um Coletivo de Gênero que, juntamente com o Coletivo Antirracial criado em 1988, visa a desenvolver políticas para inibir a discriminação por raça, gênero e orientação sexual entre os bancários. Essas organizações buscam investir na formação de quadros, para que possam dialogar sobre as questões de gênero e raça com os dirigentes que estavam em outras estruturas e com a categoria, angariar espaço nas campanhas

[33] Mais informações em: <www.uniglobalunion.org>.

nacionais e fomentar pesquisas que subsidiem o conhecimento dos problemas que cercam os trabalhadores nesta área.

No entanto, conseguir recursos para implementar esses objetivos e buscar inserir o debate nos momentos de campanha salarial não foram tarefas fáceis, visto que existiam discordâncias no âmbito da própria instituição sobre a relevância do tema. Essas dificuldades foram relatadas pela atual presidenta do sindicato:

> Quando a gente foi discutir, colocar a igualdade de oportunidades como eixo de campanha ainda estava na década de 1990 e foi muito difícil entre os dirigentes por que foi pautado pelas mulheres, em especial pelas mulheres, e tinha uma resistência por que as pessoas falavam: "mas a base não acha isso importante, a base não [...] isso não tem ressonância, por que nós vamos colocar como eixo de campanha?" Esse era um debate que dirigentes nacionais faziam e que nós fizemos todo um diálogo interno pra chegar nessa conclusão de que tinha que entrar. [...] Então a gente avançou, por exemplo, na igualdade de direitos de casais homoafetivos [...] e aí a gente foi avançando.

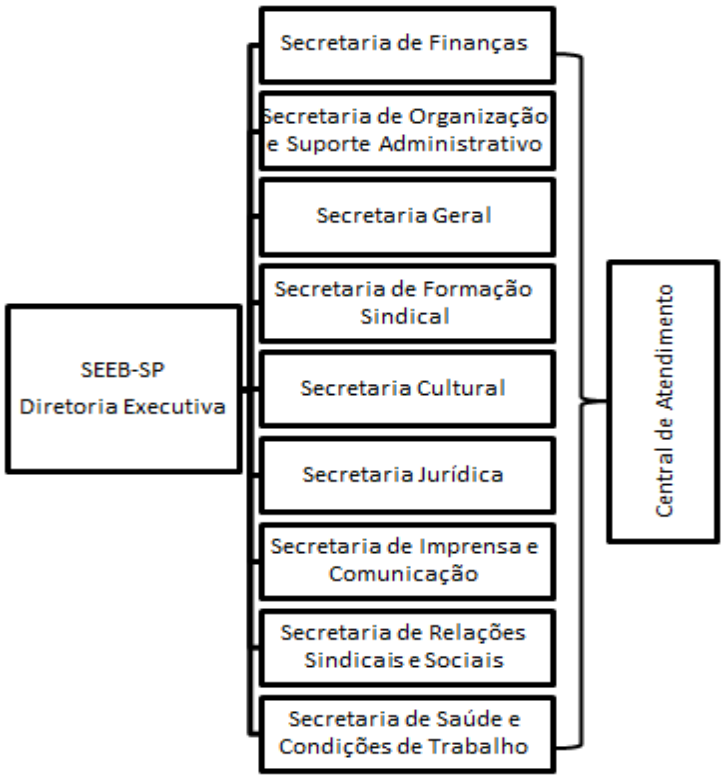
Aos poucos, os Coletivos e a CGROS foram sensibilizando os colegas sindicalistas de que o tema em torno da igualdade de oportunidades deveria ser tratado como eixo de discussão junto à categoria e durante as campanhas salariais. Apontam os dirigentes que os problemas financeiros muitas vezes os impediam de ampliar a discussão. Foi neste momento que o Coletivo de Gênero e a CGROS, coordenados pela antiga CNB, iniciaram uma campanha de sindicalização intitulada *Nunca Desista* entre as mulheres pertencentes à base sindical. A campanha foi um sucesso de sindicalização e por conta dessa grande adesão é que os recursos foram disponibilizados pelo sindicato para o início das campanhas e materiais específicos (DIEESE, 2002).

Em 2000 o tema em torno da questão de igualdade de oportunidades entrou como eixo de luta durante a campanha salarial e os bancários conquistaram uma cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que estabeleceu a composição de um espaço bipartite para tratar do assunto. Após isso e com a realização de dois censos junto ao setor (*Os rostos dos bancários* em 2001 e o *Mapa da Diversidade* em 2008) e de inúmeros materiais de conscientização junto à base, as bandeiras em defesa da questão de gênero e raça têm conquistado espaço na pauta de reivindicações da categoria. Mais recentemente ganharam destaque as demandas de trabalhadores portadores de deficiência e algumas reivindicações em torno do tema de igualdades de

oportunidades foram atendidas ou ao menos negociadas[34] pelos bancos. Neste sentido, os espaços de atuação das causas feminina, racial e dos portadores de deficiência vêm se expandindo nas últimas duas décadas, a exemplo da criação da CGROS e dos Coletivos de Gênero e Antirracial. No âmbito do SEEB-SP, outra questão importante foi a eleição em 2010 da primeira presidenta do sindicato, Juvandia Moreira Leite, o que expressa as mudanças que estão sendo gestadas no interior do movimento sindical para lidar com o processo de feminização da categoria.

A busca por maior representatividade reflete-se também na complexa estrutura do SEEB-SP. Por representar bancários de diversos municípios, o sindicato mantém uma regional em Osasco e outras seis dentro de São Paulo, em diferentes pontos da cidade (Centro, Paulista, Leste, Oeste, Norte e Sul). Além da diretoria executiva, a estrutura conta com nove secretarias, como demonstra o organograma da figura 1.

Figura 1: Organograma do sindicato dos bancários de São Paulo



Fonte: Elaboração própria com base em SEEB-SP (2013).

[34] Os avanços e limites em torno das reivindicações dessa natureza durante as campanhas salariais serão tratados na seção seguinte.

A disposição das secretarias demonstra as frentes de ação que vêm sendo adotadas pelo sindicato em termos de aproximação com a categoria. Por exemplo, a Secretaria de Formação Sindical é responsável pela realização das atividades de formação política e pelas inscrições em cursos de formação, emissão de cartas para escolas e faculdades conveniadas e pelo fornecimento de informações sobre cursos e convênios, refletindo a preocupação em alargar o oferecimento de serviços aos filiados, como discutido na seção anterior; da mesma forma pode-se enquadrar a Secretaria Jurídica, responsável por processos e informações sobre ações (individuais e coletivas), agendamento de consulta com advogados e informações jurídicas em geral, e a Secretaria Cultural, responsável pela venda de ingressos, pacotes de viagens e outros; o aumento da preocupação com as condições de saúde e trabalho dos bancários reflete-se na existência de uma Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho responsável pelo encaminhamento ao serviço médico e pela coordenação de pesquisas que subsidiem a instituição sindical nesse aspecto; por fim, a Secretaria de Relações Sindicais e Sociais é responsável pelo tratamento e interlocução das questões sociais de caráter nacional e internacional no âmbito sindical.

Para colocar toda essa estrutura sindical a serviço do trabalhador, o SEEB-SP possui um canal de comunicação direto com os trabalhadores por meio de uma Central de Atendimento que funciona dentro da sede. Esta central foi inaugurada em 2004 com o objetivo de ampliar e assegurar melhor qualidade de atendimento ao bancário e expressa a busca pela aproximação junto à base. Além de informações sobre FGTS, imposto de renda, ações judiciais, descontos nos eventos e convênios, para citar alguns exemplos, a Central oferece gratuitamente um espaço para utilização da internet (*Cyber Café*). Em consonância com essa iniciativa o sindicato continua lutando por organizações próprias nos locais de trabalho, com livre acesso aos diretores e dando suporte às Comissões Internas de Prevenção e Acidentes (CIPA) e aos delegados sindicais.

Outras frentes de aproximação e ampliação da democracia sindical, institucionalizadas na Secretaria de Imprensa e Comunicação, são as mídias produzidas pelo SEEB-SP. Dentre elas estão as mídias impressas (*Folha Bancária*, *Jornal do Cliente*, *Revista do Brasil* e jornais específicos de cada banco), as mídias digitais (*site* do sindicato e o programa *Momento Bancário em Debate*) e a comunicação por meio de rádio e TV (*Rádio dos Bancários, TV dos Bancários*)[35].

[35] As informações sobre os canais de comunicação utilizados pelo sindicato foram retiradas do próprio *site* das mídias pesquisadas e de SEEB-SP (2013).

A *Folha Bancária* foi criada em 1924, sob o nome *Vida Bancária* e constitui o principal e mais antigo *v*eículo de informação do sindicato. Em 1930 passou a ter o nome atual e trata dos temas mais diversos que atingem a categoria e a sociedade, informando aos trabalhadores sobre as mudanças na estrutura da instituição, os serviços oferecidos, as pautas e a evolução das campanhas salariais, os temas em debate durante estas, a prestação de contas do sindicato etc. Desde 1993 o SEEB-SP também edita a *Revista dos Bancários*, que a partir de 2006 deu lugar à *Revista do Brasil*. Essas mídias possuem preocupações mais centralizadas na questão da cidadania em detrimento das questões específicas da vida bancária, que deixaram de ser veiculadas a partir do lançamento da nova revista. Já o *Jornal do Cliente* visa sensibilizar a sociedade em relação às demandas da categoria, além de informar sobre os direitos do consumidor e denunciar abusos de instituições financeiras. Todas essas mídias são impressas na própria gráfica do SEEB-SP, a BANGRAF, criada em 1987 e que, a partir da reestruturação de 1993, passou a ser o maior parque gráfico sindical do País.

O *site* do sindicato (<www.spbancarios.com.br>) foi criado em 2005 e reformulado em 2012 com o objetivo de ampliar as possibilidades de comunicação entre a instituição e seus representados. Através dele e na internet, a partir de 2010, passou a ser veiculado o *Momento Bancário em Debate*, um programa ao vivo realizado pelo SEEB-SP e apresentado pela própria presidenta da instituição que visa a realizar debates com personalidades e intelectuais importantes para a categoria e esclarecer dúvidas sobre os temas presentes nas campanhas.

Já o programa *Rádio dos Bancários*, criado em 1992, foi transmitido durante cinco anos pela Rádio Gazeta de São Paulo, mas em 2012 foi lançada a *Rádio Brasil Atual*, com a obtenção de concessão para operar faixas de FM, ampliando a capacidade de comunicação sindical para 24 horas diárias de programação no rádio. Por fim, em 1993 o SEEB-SP, em parceria com mais nove sindicatos filiados à CUT, inaugurou o programa de TV *Olhar Brasileiro* que era transmitido pela Rede Record e realizado pela TVT – TV (TV dos Trabalhadores pertencente à Fundação Sociedade Comunicação, Cultura e Trabalho – SCCT); e desde 1987 o sindicato produz vídeos para a TVB (TV dos Bancários) cujos programas são transmitidos pela internet.

Algumas dessas mídias não foram criadas recentemente, como é o caso do periódico utilizado para pesquisa neste trabalho, a *Folha Bancária*, e tiveram importante função durante os anos 1980 e 1990, pois cumpriram o papel de imprensa contra-hegemônica na luta contra o

neoliberalismo, como afirma Gianotti (2008). Atualmente o SEEB-SP busca aliar, em seus instrumentos de comunicação, a ampla divulgação dos problemas concernentes à piora das condições de trabalho à categoria, conscientizando-a de seus direitos e dos temas que envolvem as campanhas salariais, com a publicidade dos serviços oferecidos pela instituição a fim de atrair o trabalhador para a instituição.

A estrutura midiática de veiculação nacional coordenada pelo sindicato possibilita, também, a manutenção de campanhas salariais nacionais e centralizadas, haja a vista a capacidade de difusão dos parâmetros anuais de cada campanha e a complexa dinâmica de debates dentro da categoria, que engloba as conferências estaduais e nacionais para definir a pauta de reivindicações; e de negociação com os banqueiros, que abrangem as negociações em mesa única e as reuniões específicas para cada instituição bancária.

Nesse sentido, fica clara a centralidade da luta pelos interesses imediatos da categoria e da sociedade nas mídias veiculadas pelo sindicato. A digitalização e disponibilização das mídias impressas pela internet, como é o caso da *Folha Bancária*, bem como o uso crescente das mídias digitais também expressam o objetivo da instituição em dialogar com o bancário atual, mais jovem e detentor de conhecimento para manejar as novas tecnologias, buscando a aproximação e o diálogo com o trabalhador moderno.

Todos os elementos que compõem a reorganização da estrutura sindical dos bancários de São Paulo – sejam eles a busca pela representação dos trabalhadores terceirizados e do ramo financeiro, a organização estadual e nacional dos bancários, a reorganização interna da estrutura, a adoção de mecanismos de participação e a ampliação da democracia sindical – confirmam o objetivo da instituição em se aproximar do trabalhador e responder às transformações que vêm ocorrendo no seio da categoria bancária. Embora essas medidas não sejam inauguradas nos anos 2000, senão na década anterior, no século XXI percebe-se o alargamento dos canais de comunicação com a base e o maior investimento na estrutura que visa a atender às necessidades individuais da categoria, seja no âmbito das relações de trabalho ou da oferta de serviços.

3.1.3 Ampliação da agenda sindical

A partir da análise das mídias pesquisadas pode-se verificar a inserção de novos temas na agenda sindical dos bancários de São Paulo. Os temas que vêm ganhando maior

destaque durante a década são: igualdade de oportunidades, saúde do trabalhador, combate às metas abusivas e assédio moral[36]. No caso do periódico *Folha Bancária* percebe-se oscilações pontuais no número de vezes que reportagens desse caráter aparecem na mídia, conforme a tabela 6.

Tabela 6: Número de reportagens por tema 2002-2010

Temas	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Assédio moral	4	10	9	7	16	7	8	10	15
Saúde do trabalhador	15	19	20	24	16	35	18	12	15
Metas abusivas	0	3	0	2	0	2	9	4	17
Igualdade de oportunidades	12	15	17	16	23	10	17	26	29

Fonte: Elaboração própria com base no periódico *Folha Bancária*.

Os temas aparecem principalmente antes e depois dos meses que comportam a data-base da categoria. No ínterim da campanha salarial os informativos de greves e assembleias, bem como as informações sobre as rodadas de negociação com visível enfoque às cláusulas econômicas ganham maior espaço na mídia pesquisada. A questão do assédio moral aparece principalmente na forma de denúncias e difusão de canais de delação a fim de conscientizar a categoria. Somente a partir de 2006 encartes sobre o tema são veiculados, inaugurando uma frente de luta específica pelo fim do assédio moral nos bancos, cujo lema é: "Assédio Moral e Adoecimento Mental nos Bancários". O intuito da campanha fora dar maior visibilidade à questão do assédio moral tratando-o como caso de acidente de trabalho, já que consulta realizada pelo sindicato naquele mesmo ano junto à base revelara que 55% dos bancários que responderam ao questionário viviam tensos ou preocupados, 38% dormiam mal, 36% sofriam com constantes dores de cabeça e 31% sentiam tristeza frequente. Desse ano em diante a questão mantém-se dentre os temas tratados pelas mídias sindicais como resposta à demanda expressa pela base. Em 2009, nova pesquisa realizada junto aos bancários de São Paulo, com 6 mil participantes, mostrou que para 67% dos trabalhadores a questão do assédio moral deveria ser central nas campanhas nacionais dentre as cláusulas sociais, de modo que em 2010 houve inclusão de cláusula específica na CCT.

[36]O assédio moral pode ser definido como a exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes durante a jornada de trabalho, ferindo a dignidade e a saúde física ou mental da vítima e que pode comprometer sua carreira, muitas vezes forçando a desistência do emprego.

As questões relativas à saúde do trabalhador concentram-se no combate às doenças de lesão por esforço repetitivo LER/Dort e ganharam campanha específica a partir de 2007, a fim de que todos os bancários fossem conscientizados de que têm direito a 10 minutos de descanso a cada 50 minutos trabalhados. Em maio do mesmo ano, o sindicato lançou uma revista intitulada "10 minutos para você – sua saúde vale mais" como forma de reforçar a importância da pausa de 10 minutos na prevenção de doenças e valorizar a mudança de atitude do bancário para reversão do quadro de adoecimento vivido pela categoria.

Ao final do ano de 2010 o SEEB-SP realizou pesquisa junto a 818 bancários daquela região acerca do impacto da organização e do ambiente de trabalho sobre a saúde de cada um deles, demonstrando a iniciativa de munir-se de informações a respeito do cenário de adoecimento da categoria. Esta pesquisa mostrou que 84% dos entrevistados possuíam problemas de saúde com frequência acima do normal, sendo o estresse um dos problemas mais apontados. Mais da metade (52%) disse ter dificuldade para relaxar e estar sempre preocupado com o trabalho. Cansaço e fadiga constantes foram apontados por 47% deles, e 40% afirmaram sentir dor ou formigamento nos ombros, braços e mãos. Com base nos dados angariados a pesquisa concluiu que 8 a cada 10 bancários declararam ter sofrido pelo menos um sintoma de problemas físicos e/ou mentais e, em média, ter 4 sintomas concomitantes, ficando evidenciada a tendência de adoecimento desta categoria (SEEB-SP, 2011). Como relatado na seção anterior, a recorrência dos problemas de saúde entre os trabalhadores levou, inclusive, à criação de uma secretaria (Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho) no âmbito do sindicato a fim de respaldar os trabalhadores no tratamento dessas questões atreladas à saúde e condições de exercício da atividade.

É importante ressaltar também que em decorrência das práticas de assédio moral e pressão pelo cumprimento das metas, as doenças mentais ganham atenção por parte do SEEB-SP, no entanto, para fins de análise essas categorias foram separadas, tendo em vista que o combate ao assédio moral ganha importância autônoma dentre as bandeiras levantadas pelo sindicato. O mesmo se dá com a questão das metas abusivas.

Com pouca ou nenhuma alusão à questão do combate às metas abusivas durante a primeira metade da década, somente a partir de 2008 é que o tema começa a ganhar maior expressividade. Segundo entrevista concedida à *Folha Bancária* pelo então presidente do SEEB-SP à época, o tema viraria aspecto central das campanhas nacionais:

Contratar para acabar com a pressão

"Se dependesse do trabalhador, não existiria meta", afirma o presidente do Sindicato, Luiz Cláudio Marcolino. "Mas ela existe e hoje é uma das situações que mais incomodam os trabalhadores da categoria, não podemos fugir dessa discussão. Precisamos colocar um limite nas metas, que estão na lógica de gestão dos bancos e muitas vezes resultam em pressão desmedida, levando ao assédio moral e ao adoecimento dos trabalhadores. Isso tem que acabar." [...] "Não adianta negar a realidade, precisamos combatê-la. As metas estão no cotidiano dos bancários, construindo a remuneração variável, que é parte significativa do salário do trabalhador. Queremos e podemos inverter essa lógica, tornando a remuneração total mais justa e transformando o cotidiano nos locais de trabalho" (FOLHA BANCÁRIA, n. 5.109, ago. 2008).

A proposta que nasceu a partir desse ano foi buscar a possibilidade de interferir diretamente nas metas, definindo-as a partir do local de trabalho, levando em consideração a região, o porte da agência, o número de funcionários, a base de clientes e o perfil econômico local. Outro item da proposta seria atrelar as metas ao desempenho coletivo, e não individual, dos trabalhadores, além de relativizá-las quando da diminuição dos funcionários em uma agência/departamento. Em 2009, a mesma campanha realizada entre os bancários de São Paulo mostrou que para 69% deles a questão das metas abusivas deveria ter papel central nas campanhas nacionais. O sindicato lança então a campanha "Menos Metas, Mais Saúde", com o objetivo de alertar os trabalhadores para os malefícios causados pela pressão, que pode virar assédio moral e causar danos à saúde física e mental, e protestar contra os bancos que estabelecem metas absurdas. Conforme o então presidente do SEEB-SP, Luiz Cláudio Marcolino, a campanha também visava mostrar que "combater a pressão pelas metas é tão importante quanto lutar por salários melhores e por PLR mais justa" (FOLHA BANCÁRIA, n. 5.309, 2010).

Embora não faça parte do escopo da pesquisa, vale ressaltar que em 2013 os bancários conquistaram a proibição de cobrança de metas via mensagem enviada para os telefones celulares dos funcionários. Conquistaram também a criação de um grupo de trabalho para análise das causas dos afastamentos por doença ocupacional no setor. A nova convenção também incluiu a realização de seminário para debater o impacto das mudanças tecnológicas nos bancos sobre o trabalho do bancário.

Como há ampla aceitação da categoria à participação nos lucros e resultados, a tática de enfrentamento desta questão, por parte do sindicato dos bancários, tem sido aderir à negociação dessa prática em resposta à demanda dos trabalhadores, tentando – no entanto –

majorar a parcela fixa da regra básica[37] nas Convenções Coletivas de Trabalho, pois esta parcela possui igual valor para todos os empregados e tem o potencial de diminuir a discrepante diferença entre as remunerações pagas. Outra frente de ação é que a instituição sindical tem recomendado que a parcela da remuneração variável proveniente dos programas próprios dos bancos estabeleça menos peso às metas individuais em favorecimento das metas instituídas para a área ou para a instituição como um todo.

Por fim, o sindicato tem protestado contra as elevadas remunerações destinadas aos altos executivos, embora continue fechando Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) com critérios diferenciados de distribuição entre funcionários pertencentes à "área de negócios" e à "área de apoio/suporte", com vantagens financeiras expressivas para os primeiros. Para se ter um exemplo do montante pago aos diretores, conforme notícia veiculada pela CONTRAF/CUT, em 2008 o Bradesco pagou R$ 250 milhões de premiação e honorários aos membros do conselho de administração e da diretoria executiva e somente 24 chefões do Itaú Unibanco (14 conselheiros administrativos e dez diretores executivos) receberam R$ 272 milhões entre salários e bônus, sendo que cada um deles recebeu remuneração mensal média de R$ 715 mil mais premiação anual de R$ 1,8 milhão na média[38]. Os altos valores pagos a título de divisão de lucros aos gerentes estão atrelados a critérios díspares de distribuição entre os diferentes cargos no escopo dos programas próprios dos bancos – que atribuem metodologias de cálculo diferenciadas previstas nos ACTs – e, apesar da contestação, são negociados e endossados pelo sindicato. Dessa forma, segundo pesquisa realizada pelo DIESSE e SEEB-SP (2011), os programas próprios de remuneração acabam servindo mais como um prêmio a altos cargos na hierarquia da instituição financeira do que propriamente uma recompensa ao bom desempenho de toda a equipe da empresa.

Dando continuidade aos novos temas da agenda sindical, as questões relativas à igualdade de oportunidades, embora sempre presentes, concentram-se nos períodos de comemoração ao dia da mulher e ao dia da consciência negra, março e novembro respectivamente, e levantam assuntos que extrapolam os problemas pontuais do trabalho

[37] A PLR dos bancários é composta por uma regra básica (parcela proporcional ao salário e uma parcela fixa, de igual valor para todos os empregados, com previsão de tetos individuais), uma parcela adicional (composta por divisão linear de 2% do Lucro Líquido do banco no exercício, pelo número total de empregados elegíveis, em partes iguais, até um limite individual definido anualmente) e uma parcela proveniente dos programas próprios dos bancos (metas individuais, metas para as áreas e metas da instituição).

[38] Disponível em: <http://www.contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=18745>.

bancário. Também existem outras questões que aparecem quando do desdobramento das campanhas salariais, pois são temas discutidos em mesa de negociação tais como: isonomia de tratamento para homoafetivos, promoção da diversidade, ascensão profissional e contratação de trabalhadores com deficiência.

Vale ressaltar que desde os anos 1990 a Confederação Nacional dos Bancários CNB/CUT, que foi substituída pela CONTRAF-CUT em 2006, estabelece luta para a inclusão desse tema na mesa de negociações com a FENABAN, sob a bandeira de igualdade de oportunidades. A adoção de novas práticas sindicais no que tange ao enfrentamento do debate acerca da igualdade de oportunidades no setor bancário passou também pela criação do Coletivo Antirracismo em 1988 e do Coletivo de Gênero em 1996 pelo SEEB-SP, e da Comissão de Gênero, Raça e orientação Sexual – CGROS pela Confederação Nacional dos Bancários, em 1997, com o intuito de realizar diversas campanhas abordando temas como o combate ao assédio sexual e moral no trabalho, além de promover a inclusão de várias cláusulas sociais nas negociações coletivas da categoria, como o auxílio-creche, o auxílio-babá, o reconhecimento da união homoafetiva, a licença em caso de aborto, o combate ao assédio sexual, a licença maternidade, o acompanhamento pré-natal, a prevenção de câncer e a garantia de emprego por adoção. Somente no acordo coletivo de 2000, os bancários conseguiram pela primeira vez na história do movimento sindical brasileiro incluir explicitamente essa bandeira na convenção coletiva. Em 2001, a campanha de prevenção e combate ao assédio sexual impulsionou a aprovação da lei que estabelece que assédio sexual no trabalho é crime. Em 2009, a luta pela extensão da licença maternidade de 4 para 6 meses incentivou o sindicato a mobilizar os trabalhadores por esta conquista.

Algumas bandeiras levantadas pela instituição, a exemplo do tema acerca da igualdade de oportunidades, inclusive, são as mesmas que tensionaram a sociedade brasileira durante as manifestações de 2013, mostrando a tentativa sindical em dialogar com os problemas suscitados pela própria realidade que cerca os bancários.

O alargamento das bandeiras levantadas pelo sindicato, com destaque para a crescente importância que vem sendo auferida, mais recentemente, ao combate das metas abusivas e do assédio moral demonstra o esforço do movimento em dialogar com os problemas mais imediatos e concretos que afligem a categoria. A instituição busca acompanhar as reivindicações dos próprios trabalhadores que, ano a ano, vêm dando maior importância às

questões relativas às condições de trabalho, embora isso não retire a importância das pautas de caráter econômico. Em entrevista, a atual presidenta do SEEB-SP, Juvandia Moreira Leite confirma a busca da instituição em responder às preocupações da rotina do bancário:

> Esses são temas, as metas abusivas, as condições de trabalho, o assédio moral, esses são temas que a gente discute por que é o dia a dia dele [do trabalhador], o cara está sofrendo lá, é um dia a dia de pressão, e isso foi se transformando por que o trabalho bancário foi se transformando. [...] O bancário virou um vendedor, o que é um problema com todas as metas, cobranças que têm no local de trabalho hoje, em especial das agências.
>
> Se você não discutir a realidade dele, o dia a dia, o que ele passa, você fica distante também do cotidiano, distante das aspirações, distante dos problemas.

A evolução dos temas na agenda sindical, conforme relatado nos trechos da entrevista, mostra que a atuação sindical tem buscado enfrentar aspectos relativos à gestão do trabalho a fim de responder aos problemas concretos levantados pela própria categoria. No entanto, muitas dessas bandeiras têm angariado resultados poucos expressivos: o mecanismo de combate ao assédio moral passou a viger em 2010, mas não constituiu um instrumento efetivo para o processo de apuração dos casos; a crescente importância dada ao tema relativo à saúde dos bancários não alterou o quadro de adoecimento da categoria; e as propostas de negociação acerca das regras de mensuração das metas nunca foram aceitas pelos bancos. Ademais há grande resistência dos bancos em discutir aspectos ligados à gestão do trabalho, posto que estão cientes de que a determinação da modalidade de remuneração influencia na produtividade, preferindo, assim, manter as negociações centralizadas nas cláusulas de caráter econômico. Novamente a fala da presidenta explicita esses obstáculos:

> Essas questões têm resistência é dos banqueiros por que eles não querem discutir a gestão. A história: "a gestão é nossa, a gestão a gente não discute". Mas é tanta gente adoecendo [...] E aí tem temas que são difíceis e delicados que a briga tem que ser muito grande, você não resolve num ano, dois, você vai pautando, pautando, pautando, amadurecendo, amadurecendo... Até você ter um avanço. Por exemplo, a questão do assédio, mais de três anos de discussão nas campanhas, na mesa, pra gente fazer um instrumento de combate, de prevenção e combate. Esse instrumento ainda tá em aprimoramento, entendeu? Mas ele, já foi quebrar resistência demais pra fazer [...] É de alguma maneira você também mexer na gestão.

O objetivo do sindicato de tentar influir na gestão do trabalho nos bancos aparece na fala da atual presidenta como questão premente, mostrando que ao passo em que vão ocorrendo mudanças no trabalho bancário, na sua gestão, e também nas preocupações dos trabalhadores, o

movimento sindical vai moldando sua ação.

Portanto, o alargamento dos temas presentes na agenda sindical, apesar das dificuldades de negociação impostas pelos banqueiros, é expressão de como a instituição busca responder à piora das condições laborais, mostrando para categoria que a situação degradante no ambiente de trabalho dos bancos está diretamente ligada à sua gestão. Esse discurso ganha um só tom quando se trata de bancos públicos e privados, visto que a unificação das campanhas salariais foi possibilitada por uma brutal queda de direitos e de remuneração dos bancários das instituições públicas, aproximando-os dos privados, o que levou à generalização da precarização do trabalho bancário, inclusive dos bancos públicos, como apresentado no capítulo 2 e explorado por Gehm (2013).

Apesar de a estratégia sindical se apropriar dos temas concernentes às condições degradantes no setor, tentando avançar na adoção de mecanismos de interferência na gestão do trabalho e levando ao alargamento da agenda sindical, a luta em torno das reivindicações de caráter econômico, com destaque para a remuneração variável, continua endossada e priorizada no âmbito das bandeiras sindicais, como será discutido a seguir.

3.1.4 Campanhas salariais, novo ciclo de greves e estratégias de negociação

As campanhas salariais dos anos 2000 demonstram que a agenda sindical trouxe novos elementos relativos à gestão e condições de trabalho sem, no entanto, arrefecer a importância auferida às cláusulas econômicas, com destaque para a remuneração variável, que se consolida e ganha vulto no seio das reivindicações da categoria bancária durante esta década.

No ano de 2000, a campanha intitulada "Agora é Hora de Reacender a Esperança" iniciou com a FENABAN oferecendo um índice de reajuste de 5%, muito abaixo da inflação daquele ano (em torno de 9,21% pelo ICV – DIEESE). Os trabalhadores pediam um reajuste de 19,96% acima da inflação, e nos casos do BB e CEF os reajustes reivindicados passavam da casa dos 55%, dado o congelamento dos salários nos bancos públicos desde 1994. Os banqueiros também propuseram o fim do anuênio em troca de uma indenização no valor de R$ 1.000,00.

Após um plebiscito nacional promovido pela FENABAN/FEBRABAN e pelos sindicatos, os bancários de fato decidiram pela eliminação do adicional por tempo de serviço (ATS) – contrariamente ao posicionamento das instituições sindicais – em troca de uma

indenização imediata no valor de R$ 1.100,00. Depois de paralisações pontuais nos bancos privados, o acordo estabeleceu o índice de reajuste de 7,2%, abaixo da inflação, e PLR de 80% do salário acrescida de parcela fixa no valor de R$ 450,00. Os bancos públicos tiveram ganhos pouco expressivos, com destaque para a CEF que, depois de ter entrado em dissídio coletivo julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), logrou apenas R$ 1.200,00 em caráter de abono. Já no BB o acordo foi fechado entre os banqueiros e a categoria nos seguintes termos: reajuste de 1,7%; abono linear de R$ 2.500,00. O maior avanço desta campanha foi a inclusão da cláusula de igualdade de oportunidades na Convenção Coletiva de Trabalho, bandeira que os bancários conseguiram pela primeira vez na história do movimento sindical brasileiro incluir explicitamente: "IGUALDADE DE OPORTUNIDADES: O Sindicato apresentará resultado de pesquisa sobre o tema, abrindo discussões entre as partes" (CCT, 2000, p. 16).

Na campanha salarial de 2001 os bancários aprovaram negociação realizada em mesa única, isto é mediante o fechamento de um único acordo para os trabalhadores dos bancos públicos e privados, aspecto não reconhecido pelos banqueiros. O índice de reajuste proposto para os bancos privados foi de 21,12%, que corresponde a 8,29% (inflação acumulada no período de setembro de 2000 a agosto de 2001) mais 6,85% a título de resíduo inflacionário acumulado no período de setembro/1994 a agosto/2000, e o restante em caráter de produtividade. Para os bancos públicos o índice de reajuste foi maior visto o alto resíduo inflacionário decorrente das perdas salariais: reajuste de 64,93% no BB e de 71,64% na CEF, sendo 51,42% e 45,49%, respectivamente, de resíduo inflacionário segundo cálculos do DIEESE.

Após a mobilização por meio de paralisações pontuais em bancos públicos e privados a categoria aceitou uma proposta de reajuste de 5,5%, abono no valor de R$ 1.100,00 e PLR de 80% do salário mais parcela fixa de R$ 500,00. Apesar de o aumento concebido não ter coberto a inflação do período e de não ter sido estendido aos trabalhadores dos bancos públicos, considerou-se a campanha vitoriosa, principalmente por não ter havido perda de direitos adquiridos, a exemplo do anuênio no ano anterior. O acordo fechado para o Banco do Brasil estabeleceu reajuste de 2%, mais abono salarial de um salário bruto com piso de R$ 1.000,00, ao passo que a CEF garantiu por meio de acordo fechado com a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito (CONTEC), sem negociação com a Executiva Nacional dos bancários, apenas abono salarial equivalente a uma remuneração básica, com valor mínimo de R$ 900,00 e teto de R$ 8.000,00.

A campanha salarial de 2002, ainda não unificada na prática, reivindicou índice de reajuste de 13,9%, sendo a inflação do período calculada pelo ICV-DIESSE na casa dos 7,45%, PLR de 25% do lucro bruto e o fim das terceirizações. Quanto aos bancos públicos, o BB reivindicou índice de 19,27% e a CEF de 19,68%, sendo que esta última entrou na campanha com o lema "Basta de discriminação! Quero a convenção!" com o intuito de definitivamente dar vida à campanha unificada.

Os resultados, no entanto, ficaram aquém do esperado: os trabalhadores dos bancos privados conquistaram reajuste de 7%, mais PLR de 80% do salário adicionada de R$ 550,00, mais abono de R$ 1.200,00. Os da CEF e BB não lograram êxito na campanha unificada; ambos os bancos fecharam acordo com reajuste de 5%, abono de 90% do salário-base com piso de R$ 1.200,00, sendo que a CEF prescindiu novamente da negociação com a Comissão de Empresa, optando pela CONTEC.

Ao final do ano de 2002, o ex-operário Luiz Inácio Lula da Silva é eleito Presidente República. A mudança no cenário político repõe a esperança do movimento sindical bancário de São Paulo acerca do tratamento das questões trabalhistas no contexto de um novo governo. A edição de outubro de 2002 da mídia *Folha Bancária* publica a fala do então presidente do SEEB-SP, João Vaccari Neto, que denota a confiança no estabelecimento de um novo canal de diálogo entre sindicatos e governo:

> **Esperança e autonomia**
> Muito diálogo e melhoria da distribuição de renda e riqueza é o que o presidente João Vaccari Neto espera do novo governo. "A votação maciça do povo brasileiro é um sinal claro e inequívoco de que a sociedade quer mudanças na forma e nas prioridades de como o País é conduzido. Ela quer suas necessidades no centro das preocupações do governo." Essa é a avaliação feita pelo presidente do Sindicato dos Bancários, João Vaccari Neto. [...] Sobre a relação do Sindicato dos Bancários com o novo governo, Vaccari afirma que a entidade, como ao longo de sua história, será autônoma, porém, ele diz ter certeza de que o presidente Luiz Inácio Lula da Silva, por sua origem operária, dará mais atenção aos trabalhadores. "Nesse processo político, os trabalhadores, os representantes sindicais, as organizações e os movimentos sociais devem construir um grande espaço de diálogo com o objetivo de implementação das propostas do governo eleito", afirma Vaccari (FOLHA BANCÁRIA, n. 4.426, nov. 2002).

Primeira no escopo do governo Lula, a campanha salarial de 2003 destaca-se pela retomada do ciclo grevista com grande mobilização da categoria mediante a expectativa acerca da possibilidade de reaver a luta e requerer as perdas acumuladas durante os anos 1990. Há uma década os bancários não realizavam uma greve nacional. Depois de mais de 2 meses de

negociação entre a apresentação da minuta e três contrapropostas apresentadas pela FENABAN, a campanha logrou benefícios para a categoria que não se estenderam para os bancos públicos, já bastante afetados pelo estancamento dos reajustes durante os governos FHC. Este foi o motivo pelo qual BB e CEF entraram em greve, logrando respectivamente o ajuste de 12,6% sobre todas as verbas salariais, inclusive valor de referência (VR) para comissionados, e PLR semestral de 40% do salário mais valor fixo de R$ 325; e reajuste de 12,6% sobre salário padrão e cargos comissionados/função de confiança, além de PLR de R$ 650 acrescida de 80% da remuneração base.

Em 2004, a campanha salarial se deu de forma unificada entre bancos públicos e privados, sob o reconhecimento da própria FENABAN. Duas situações merecem destaque no desenrolar dessa greve: os bancários lograram aumento real sobre o salário, o que não acontecia há quatro anos e, mesmo após a proposta de aumento real feita pela FENABAN, a categoria votou pela permanência na greve para majoração da remuneração variável, totalizando 30 dias parados. Além do mais, à exceção do Bradesco, todos os grandes bancos passaram a conceder auxílio à educação para seus funcionários. Neste ano os bancários iniciaram a campanha dispostos a angariar aumento real, como salienta o então presidente do SEEB-SP, Luiz Cláudio Marcolino, em entrevista concedida à *Folha Bancária*:

> **Prazo final**
> De acordo com Marcolino [...] "os bancários de instituições financeiras públicas e privadas já mostraram estar dispostos a lutar por um acordo que represente o aumento real nos salários, qualificação do piso da categoria, PLR melhor e, além disso, a agregação de uma nova conquista à convenção coletiva. Sem essas premissas dificilmente haverá acordo" (FOLHA BANCÁRIA, n. 4.631, ago. 2004).
>
> **Campanha Salarial Unificada Negociação é hoje**
> "Nos últimos anos a categoria tem lutado para repor a inflação. Agora, essa condição não é suficiente para fecharmos um acordo, uma vez que, com a política de abono, o poder de compra acabou sendo corroído. Esse ano tem de ser pautado pelo início da recuperação salarial por meio de aumento real", assinala Marcolino (FOLHA BANCÁRIA, n. 4.632, set. 2004).

Mediante a reivindicação dos bancários, a FENABAN apresentou na segunda rodada de negociações uma nova proposta à Executiva Nacional para a renovação do acordo coletivo da categoria, contemplando um índice variável de reajuste dos salários entre 8,5% e 12,77% dependendo da faixa salarial, representando um aumento real de 5,75% a 1,74%, já que o INPC ficara em 6,64%, além de reajuste de 8,5% na parte fixa da PLR (o valor total da retribuição seria

de 80% do salário mais um valor fixo de R$ 705 – os R$ 650 do ano anterior reajustados em 8,5%) e nas demais verbas (tíquetes, auxílio à creche etc.) e pagamento da cesta extra no valor de R$ 217,00. Os ganhos seriam estendidos também aos trabalhadores dos bancos públicos, dado o reconhecimento da campanha unificada. A única ressalva é que no BB a PLR seria paga em duas parcelas iguais e não em parcela única como nos demais bancos. Na CEF seria da mesma forma, embora a primeira parcela equivalesse a 60% do valor total.

Apesar de o sindicato reconhecer que os avanços haviam sido conquistados (aumento real, PLR maior e uma nova conquista), os bancários decidiram em assembleia pela recusa da proposta e decretação da greve. O motivo norteador teria sido a falta de um abono, a exemplo dos anos anteriores, como relata Luiz Cláudio Marcolino à *Revista dos Bancários*:

> **O Sindicato tem lado**
> Tivemos aumento real, reposição da inflação, a inclusão da nova cláusula e a assinatura do pré-acordo pelo BB e pela Caixa, que beneficiaria todos os trabalhadores. Mesmo de forma não tão substancial quanto o desejado, tivemos uma melhoria na PLR. Mas os bancários fizeram a leitura de que ainda faltava o abono (REVISTA DOS BANCÁRIOS, n. 101, dez. 2004).

Após 9 dias de greve e sem contraproposta da FENABAN, o Ministério Público do Trabalho (MPT) entrou com um pedido de dissídio e julgamento da greve dos bancários, alegando que o movimento estaria prejudicando a população e exigindo que pelo menos 70% dos serviços nas áreas operacionais fossem mantidos. No 16° dia de greve a partir do pedido feito pelo Ministério Público do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRT/SP) determinou que todas as agências bancárias voltassem a funcionar com a manutenção de pelo menos 60% dos funcionários no seu interior, sob pena de multa diária de R$ 200 mil para todas as partes: Sindicato, FEEB/SP e FENABAN. Com a negativa dos banqueiros em negociar, completados os 30 dias de greve a CONTEC, à revelia da categoria, ajuizou o dissídio junto ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) para os bancários do BB e CEF. A Executiva Nacional dos Bancários ainda fez uma última tentativa de negociação direta com a FENABAN e orientou a categoria a suspender a greve. A greve foi encerrada no dia 14 de outubro, e um dia após seu encerramento o dissídio coletivo para os bancários do BB e CEF foi julgado pelo TST, que decidiu pelo índice 8,5% + R$ 30,00 para quem ganhava até R$ 1.500, 8,5% para quem ganhava a partir de R$ 1.500, abono de R$ 1.000 para todos os trabalhadores e 8,5% sobre o auxílio à refeição, auxílio à cesta alimentação e demais verbas. Quanto à PLR, em negociação específica

com os bancos optou-se pelo mesmo valor oferecido pela FENABAN quando da segunda rodada de negociação, com as devidas ressalvas acerca do pagamento em duas parcelas.

A Executiva Nacional dos Bancários continuou em negociação com os bancos privados e acabou fechando o mesmo acordo proposto quando da segunda rodada de negociações com a FENABAN. A única diferença ficou no valor da cesta extra, que passou de R$ 217,00 para R$ 700,00.

As campanhas salariais de 2005 e 2006 também trouxeram ganhos reais para a categoria bancária. Em 2005 o destaque foi para a proposição de mudança da regra da PLR feita pela categoria. O argumento concentrou-se na comparação do valor pago a título de PLR por outras empresas (Volkswagen, Ford e Scania) e o setor bancário, constatando que, a despeito dos crescentes lucros dos bancos, a PLR ficava bem abaixo das outras categorias. Ademais, o sindicato buscou o não desconto, sobre a PLR, dos programas próprios de remuneração. Essa alteração foi conquistada em 2006, quando os bancários, além da regra básica, lograram o pagamento da parcela adicional de PLR ancorada na variação anual do lucro líquido. Desta forma, a possibilidade de compensação em programas próprios restringiu-se à regra básica da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), ficando vedada a compensação da parcela adicional.

Acordada sem a realização de greve, a campanha salarial de 2007 auferiu aumento real aos bancários, com exceção da Caixa Econômica Federal, que realizou greve de 6 dias em prol da majoração do valor da PLR e de avanços na pauta específica. Destaca-se, também, a conquista da 13ª cesta alimentação, que passou a ser garantida na CCT. Já entre as prioridades da campanha de 2008 estavam a valorização progressiva do piso da categoria até alcançar o salário-mínimo proposto pelo DIEESE (à época, R$ 2.074), e inclusão de cláusula de plano de cargos e salários (PCS) na convenção coletiva nacional. A mobilização em torno da prevenção e combate ao assédio moral também ganhou corpo durante a campanha, com a conscientização da categoria acerca do problema e o reconhecimento dos próprios banqueiros da existência do assédio moral nas instituições. Buscar uma PLR maior foi um dos motivadores da greve de 15 dias realizada pelos trabalhadores. Estava em discussão uma mudança no modelo de cálculo da PLR a fim de simplificá-lo, extinguindo a necessidade de tetos e limitadores. Notícia veiculada no periódico *Folha Bancária* expõe essa motivação:

> **Revolta com a PLR motiva greve**
> Trabalhadores estão indignados com a falta de valorização evidenciada na proposta da Fenaban. “A proposta de PLR é ridícula!”; “Temos que lutar por uma PLR maior e mais justa”; “PLR é uma piada de mal gosto!”; “Greve, pois essa PLR é inaceitável”. São apenas quatro das milhares de mensagens enviadas ao Sindicato e que retratam com fidelidade a indignação com que os trabalhadores receberam o que foi oferecido pela federação dos bancos (Fenaban) na mesa de negociação da Campanha Nacional 2008. [...] Sindicato e Comando Nacional dos Bancários apresentaram para a Fenaban um novo formato para a PLR, que tornaria mais justa a distribuição: três salários, mais valor fixo de R$ 3.500 sem teto nem limitador. A proposta, no entanto, foi ignorada. O objetivo é simplificar e atualizar o modelo, já que a regra da PLR, que é a mesma desde 1995, não acompanha mais o crescimento do lucro. Além disso, as constantes alterações nos balanços dificultam o cálculo, deixando os trabalhadores reféns da empresa (FOLHA BANCÁRIA, n. 5.132, out. 2008).

Incentivados pelo bom momento vivido pela economia brasileira, os bancários conquistaram novamente aumento real e outra pequena mudança na regra básica da PLR: até o ano de 2008, quando o montante a ser distribuído pelos bancos não alcançava 5% do lucro líquido do exercício, os bancos majoravam o valor da PLR de cada funcionário até que atingisse os 5% ou 2 salários do empregado, sendo que a partir de 2009 o valor individual da regra básica passou para os mesmos 5% do LL ou 2,2 salários do empregado, o que ocorresse primeiro.

A campanha salarial de 2009 veio consolidar a conquista de aumento real através da realização de uma greve de 15 dias. As grandes conquistas da campanha foram, além do aumento real, a extensão da licença maternidade para 6 meses, a extensão de direitos, como plano de saúde para casais homoafetivos e a mudança da formatação da parcela adicional da PLR, que passou a ser de 2% sobre o lucro líquido do banco e não mais sobre a variação do lucro de um ano para o outro. Até então, o valor só era pago nos bancos em que o lucro crescesse pelo menos 15%. A nova regra passou a garantir o pagamento da parcela adicional independentemente do crescimento do lucro.

Por fim, a campanha de 2010, cujo lema foi “Outro banco é possível”, além de auferir aumento real aos bancários, logrou o debate em torno do assédio moral, das metas abusivas, das condições de trabalho e os impactos sobre a saúde do trabalhador, questão julgada prioritária por 75% dos bancários que responderam em junho à consulta sobre a campanha nacional 2010. Depois de 15 dias de greve foi considerada como grande conquista a inclusão de uma cláusula aditiva à CCT, que definiu mecanismos de combate e prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho. O acordo prevê a apuração, pelos bancos, num prazo de até 60 dias, de denúncias de empregados sobre situações de constrangimento. Essas denúncias podem ser encaminhadas pelos

sindicatos, que têm a prerrogativa de preservar o(s) nome(s) do(s) denunciante(s).

O quadro 2 sistematiza as principais reivindicações e ganhos da categoria durante a década de 2000.

Quadro 2: Principais reivindicações das campanhas salariais dos bancários 2000-2010

Ano	Greves	Principais reivindicações	Reivindicações conquistadas
2000	**-** Paralisações diárias em bancos privados	- reajuste de 19,96% como produtividade + inflação de 9,21% - reajuste de 58,13% ao BB e de 68,51% à CEF, para repor as perdas dos salários congelados desde 1994 - 25% do lucro bruto a título de PLR - bolsa de estudo - igualdade de oportunidades	- BB: reajuste de 1,7%; abono linear de R$ 2.500,00 - CEF: somente abono de R$ 1.200,00 - privados: reajuste de 7,2% + PLR de 80% do salário + R$ 450,00 + fim do anuênio em troca de indenização de R$ 1.100,00 - inclusão da cláusula de igualdade de oportunidades
2001	**-** Paralisações diárias em bancos privados e públicos	- reajuste de 21,12% (produtividade + inflação de 8,89% + resíduo inflacionário dos anos anteriores) - reajuste de 64,93% ao BB e de 71,64% à CEF (produtividade + inflação de 8,89% + resíduo inflacionário) - 25% do lucro bruto a título de PLR	- BB: reajuste de 2%; abono de 1 salário bruto limitado a R$ 1.000,00 - CEF: somente abono de uma remuneração básica com valor mínimo de R$ 900,00 e teto de R$ 8.000,00 - privados: reajuste de 5,5% + PLR de 80% do salário + R$ 500,00 + abono de R$ 1.100,00
2002	-	- reajuste de 13,9 % (inflação de 7,45%) - reajuste de 19,27% ao BB e de 19,68% à CEF, - 25% do lucro bruto a título de PLR - revisão dos salários de ingresso - garantia de emprego - fim da terceirização	- BB: reajuste de 5% apenas sobre o salário padrão + abono equivalente a 90% da remuneração do cargo efetivo, com piso de R$ 1.200,00 - CEF: reajuste de 5%, abono de 90% do salário-base com piso de R$ 1.200,00 - privados: reajuste de 7% + PLR 80% do salário + R$ 550,00 + abono de R$ 1.200,00 - renovação das comissões temáticas: de segurança bancária, de terceirização, de igualdade de oportunidades e de saúde e condições de trabalho
2003	Somente BB (3 dias); CEF (8 dias)	- reajuste de 20,60% (inflação de 16,85%) - 25% do lucro bruto a título de PLR - revisão dos salários de ingresso - fim da terceirização dos serviços bancários e contratação dos trabalhadores terceirizados	- reajuste de 12,6% - PLR de 80% do salário mais R$ 650,00 - abono de R$ 1.500,00

2004	30 dias	- campanha nacional unificada - reajuste de 25% (inflação de 6,22%) - PLR:1 salário + R$1.200,00 fixo - 14º salário, 13º em tíquete - 5 dias em faltas abonadas	TST/BB e CEF: - índice 8,5% + R$ 30,00 para quem ganha até R$ 1.500,00. A partir de R$ 1.500,00 índice de 8,5%. - abono: R$ 1.000,00 para todos os trabalhadores - PLR de 80% do salário mais um valor fixo de R$ 705,00 paga em duas parcelas - 8,5% sobre o auxílio à refeição, auxílio à cesta alimentação e demais verbas FENABAN/BANCOS PRIVADOS: - índice 8,5% + R$ 30,00 para quem ganha até R$ 1.500,00. A partir de R$ 1.500,00 índice de 8,5% - PLR de 80% do salário mais um valor fixo de R$ 705,00 - cesta alimentação extra no valor de R$ 700,00
2005	6 dias	- reajuste salarial de 11,77% (inflação de 5,69% ICV/Dieese) - PLR: 1 salário + R$ 788,00 fixo + 5% do lucro líquido a ser distribuído entre os trabalhadores linearmente - reajuste de 11,77% sobre as demais verbas (tíquete-refeição, cesta alimentação e cesta alimentação extra - fim da terceirização	- reajuste de 6% (estendido para as demais verbas) - PLR de 80% do salário mais R$ 800,00 - abono de R$ 1.700,00
2006	Privados (6 dias); BB e CEF (7 dias)	- reajuste salarial 9,9% (inflação 2,85% ICV/Dieese) - PLR: 1 salário + R$ 1.500,00 fixo + 5% do lucro líquido - Piso da categoria R$ 1.500,00 - Grat. Caixa R$ 500,00 - Cesta alimentação R$ 300,00 - Aux. creche babá 1 salário-mínimo (R$ 350,00) - 13ª cesta alimentação	- constituição de um Grupo de Trabalho (GT) para discutir especificamente o assédio moral nas instituições financeiras - reajuste de 3,5% (estendido para as demais verbas) - PLR: 80% salário + R$ 828,00 fixo + valor adicional entre R$1.000,00 e 1.500,00.

		- 14ª salário - fim do assédio moral	
2007	Paralisação de 24 horas nos bancos privados e BB; e greve de 6 dias na CEF	- reajuste salarial de 10,3% (inflação 4,5% ICV/Dieese) -PLR: 2 salários (limitados a 15.000,00 + R$ 3.500,00 fixo, distribuindo até 15% do lucro líquido, sem desconto dos programas próprios - valorização do piso da categoria - vale alimentação – R$ 380,00 (salário-mínimo) - auxílio à creche – R$ 380,00 (salário-mínimo) - remuneração variável: distribuição linear para todos os empregados de 10% do total da venda de produtos; e 5% da arrecadação com prestação de serviços distribuídos trimestralmente de forma linear a todos os bancários de cada instituição - 13ª cesta alimentação, assegurada em acordo nacional - 14º salário - auxílio à educação - fim das metas abusivas e do assédio moral - ratificação da Convenção 158 da OIT	- reajuste salarial de 6% estendido para demais verbas, como vale refeição, cesta alimentação e auxílio à creche - PLR: 80% do salário mais valor fixo de R$ 878,00 - incorporação da 13ª cesta alimentação à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) - criação de programas para prevenção e combate ao assédio moral, com canal de denúncias para o bancário
2008	Privados e BB (15 dias); CEF (17 dias)	- reajuste de 13,23% (da inflação de 7,84%) - PLR: três salários + R$ 3.500,00 fixo, sem teto nem limitador - vale alimentação – R$ 415,00 (mesmo valor do salário-mínimo) e vale-refeição – R$ 17,50 por dia - auxílio à creche – R$ 415,00 (mesmo valor do salário-mínimo) - aumento progressivo dos pisos salariais - remuneração variável: distribuição de 5% da receita de prestação de serviços de forma igualitária entre todos os bancários; e 10% de toda a produção da agência deve ser distribuída entre os	- reajuste salarial de 10% para quem ganha até R$ 2.500,00 e de 8,15% para os que ganham mais de R$ 2.500,00 - reajuste das demais verbas de 8,15% (vales alimentação, refeição, auxílio à creche/babá e a 13ª cesta alimentação) - PLR 90% do salário + R$ 966,00 fixo, podendo chegar a 2,2 salários - auxílio à refeição – R$ 15,92 - cesta alimentação – R$ 272,93 - auxílio à creche/babá – R$ 196,18 - 13ª cesta alimentação – R$ 272,93

		trabalhadores da unidade - fim das metas abusivas - auxílio à educação previsto da CCT - criação do PCS e inclusão na CCT - ratificação da convenção 158 - criação de um plano de previdência complementar fechado, com gestão compartilhada - extensão da licença maternidade de 4 para 6 meses	
2009	Privados e BB (15 dias); CEF (28 dias)	- reajuste salarial de 10% (inflação 4,5%) - PLR: três salários + R$ 3.850,00 fixo, sem teto nem limitador - remuneração variável: distribuição de 5% da receita de prestação de serviços de forma igualitária entre todos os bancários; e 10% de toda a produção da agência deve ser distribuída entre os trabalhadores da unidade - fim das metas abusivas e do assédio moral - formulação de um PCS para todos os bancários de todos os bancos - extensão da licença-maternidade de 4 para 6 meses - ampliação do auxílio à educação para todos - mais segurança nas agências - regulamentação do Sistema Financeiro Nacional para que incentive o crédito e reduza os juros (Art. 192 da CF) - fim das terceirizações - garantia de emprego inclusive durante os processos de fusão - ratificação da Convenção 158 da OIT - valorização dos pisos - criação de fundos de pensão para os empregados em todos os bancos garantida na CCT em caráter de aposentadoria complementar	- reajuste de 6% (estendido para as demais verbas) - PLR: 90% do salário mais R$ 1.024,00 fixos, com teto de R$ 6.680,00. O valor pode ser majorado até que seja distribuído pelo menos 5% do lucro líquido, podendo chegar a 2,2 salários, com teto de R$ 14.696,00 - adicional da PLR: 2% do lucro líquido distribuído de forma linear a todos os trabalhadores, com teto de R$ 2.100,00 - tíquete-refeição – R$ 16,88 por dia - cesta alimentação – R$ 289,36 por mês - 13ª cesta alimentação – R$ 289,36 - auxílio à creche/babá – R$ 207,95 por mês - extensão da licença-maternidade de 4 para 6 meses - extensão de direitos, como plano de saúde, a casais do mesmo sexo

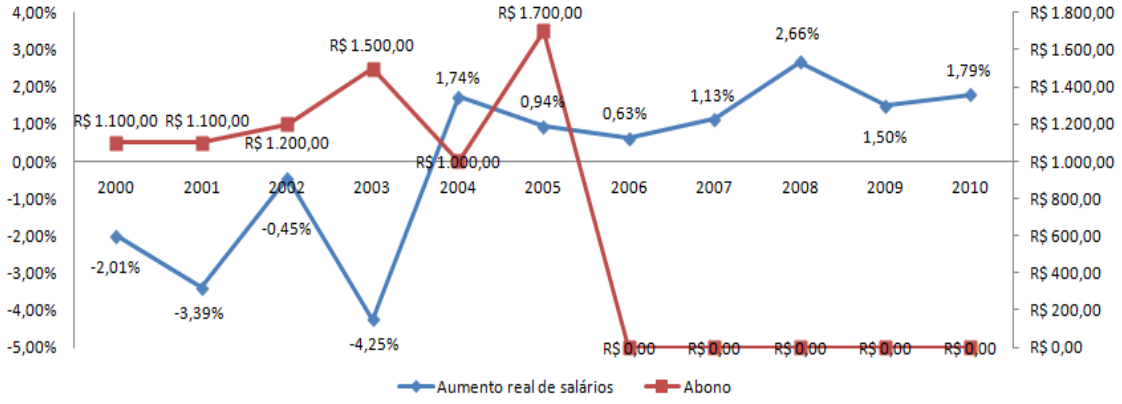
2010	15 dias	- reajuste salarial de 11% (inflação 5,71%) - PLR: três salários + R$ 4.000,00 fixo - remuneração variável: distribuição de 5% da receita de prestação de serviços de forma igualitária entre todos os bancários; e 10% de toda a produção da agência deve ser distribuída entre os trabalhadores da unidade - piso: salário-mínimo do Dieese (R$ 2.157,88) - vales alimentação e refeição: salário-mínimo (R$ 510,00) - PCS para todos os bancários - auxílio à educação: pagamento para graduação e pós - combate às terceirizações - aprovação da Convenção 158 da OIT - cumprimento da jornada de 6 horas - fim das metas abusivas, do assédio moral e da violência organizacional - regulamentação do artigo 192 da Constituição Federal	- reajuste de 7,5% para salários até R$ 5.250,00, acima desse valor, reajuste por parcela fixa de R$ 393,75 ou pelos 4,29% da inflação, o que for mais vantajoso para o bancário, e 7,5% de reajuste também para as demais verbas - PLR: de 90% do salário mais o valor fixo de R$ 1.100,80, com teto de R$ 7.181,00. Caso essa distribuição não atinja 5% do lucro líquido, o montante deverá ser majorado até atingir esse percentual mínimo, limitado a 2,2 salários, com teto de R$ 15.798,20. Para o valor adicional de 2% do lucro líquido do primeiro semestre a ser distribuído entre os funcionários, o teto passa de R$ 2.100,00 a R$ 2.400,00, um crescimento de 14,28% - vale-refeição – R$ 18,15 por dia - cesta alimentação – R$ 311,08 por mês - 13ª cesta alimentação – R$ 311,08 - inclusão de uma cláusula aditiva à CCT, que define mecanismos de combate e prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho

Fonte: Elaboração própria com base nos periódicos *Folha Bancária*, *Revista dos Bancários,* minutas e nas CCT.

Colocando em perspectiva a transição dos anos 1990 para os anos 2000 é possível perceber, primeiramente, a partir da metade daquela década a crescente importância dos abonos como possibilidade de reparação das perdas salariais, inclusive pelos bancos públicos, mais notadamente o Banco do Brasil. Sem a conquista de aumentos salariais reais, o abono figurava como a possibilidade de reposição à remuneração e girava em torno de R$ 1.200,00, chegando a atingir R$ 1.700,00 em 2005, último ano de pagamento desta modalidade. Em segundo lugar, a partir de 2004, a categoria bancária passa a lograr aumentos reais de salários e se motiva para a greve, também, em busca dessa conquista. Nota-se, portanto, que se na transição dos anos 1990 para os anos 2000 houve a prevalência da tese de valorização do abono em detrimento do aumento real, a partir da metade dos anos 2000, essa tendência se reverte, de modo que, para além dos aumentos reais, a majoração da remuneração passa a ser almejada pela categoria por meio de reivindicações ligadas à Participação nos Lucros e Resultados via majoração das parcelas fixa e proporcional ao salário e das negociações em torno da parcela adicional.

O gráfico 14 demonstra a evolução dos aumentos reais da categoria e do pagamento de abonos durante os anos 2000, excluindo-se as negociações específicas realizadas pelos bancos públicos até 2004, quando da não implementação da mesa única de negociação.

Gráfico 14: Aumento real de salários *versus* abonos 2000-2010

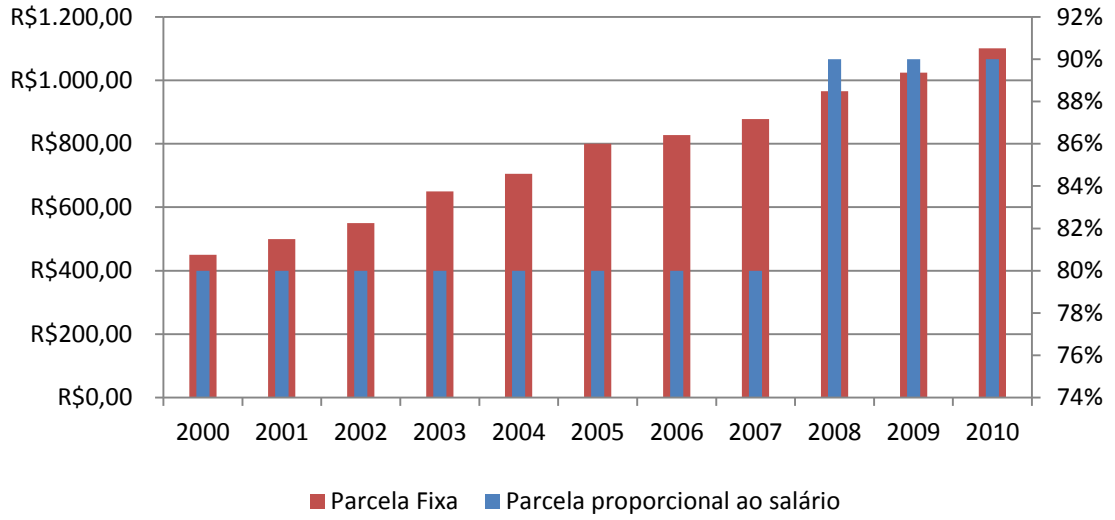


Fonte: Elaboração própria com base no periódico *Folha Bancária*, minutas e CCT.

O gráfico 15 permite visualizar a terceira constatação desta análise, qual seja a importância gradativa da remuneração variável ao longo da década, possível de ser percebida não somente pela majoração de seu valor, mas pela motivação da categoria em deflagrar ou

permanecer em greve, especificamente, visando à melhora desta reivindicação. Vale ressaltar, neste sentido, que apesar de o sindicato enfrentar dificuldades para atrair o bancário para a vida sindical tendo em vista a fragmentação de interesses no seio da categoria, o aumento das atividades grevistas durante a década atrela-se à disposição da categoria em requerer um valor maior, ano a ano, em termos de remuneração variável. A defesa dessa bandeira é um bom exemplo de como o SEEB-SP aproxima-se dos trabalhadores, dialogando com os interesses considerados primordiais pela base mesmo que representem desvantagens de longo prazo aos bancários e acentuação das práticas que disseminam a individualização e a competividade entre eles.

Gráfico 15: Valor da regra básica* da PLR para os anos 2000-2010



Fonte: Elaboração própria com base em DIEESE, SEEB-SP (2011).
*A PLR compõe-se de uma regra básica que engloba uma parcela proporcional ao salário e uma parcela fixa, de igual valor para todos os empregados, com previsão de tetos individuais, além de parcela adicional, não contemplada nesta ilustração por tratar-se de percentual sobre o LL do exercício.

A majoração das parcelas fixa e proporcional ao salário, a conquista da parcela adicional da PLR em 2006 e a mudança nos parâmetros dessa parcela adicional a partir de 2009 também demonstram como novas táticas foram sendo viabilizadas pelo movimento a fim de substituir o pagamento do abono – atrelado historicamente à não concessão de ajuste real de salários – pela PLR, cujo pagamento não prescindia de ajuste real e poderia crescer a partir do incremento dos lucros independentemente da determinação dos banqueiros em mesa de negociação.

Olhando do ponto de vista do trabalhador individual, conforme a tabela 7, o peso da remuneração fixa indireta mantém trajetória relativamente estável, ao passo que a remuneração variável mais que dobra sua participação, enquanto a remuneração fixa direta decai.

Tabela 7: Composição da remuneração total anual de um caixa

Remuneração anual do caixa	**1995**	**2001**	**2006**	**2010**
Remuneração fixa direta[1]	67,7%	66,4%	62,2%	62,2%
Remuneração fixa indireta[2]	26,9%	26,6%	25,1%	24,1%
Remuneração variável[3]	5,4%	7,0%	12,7%	13,7%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Fonte: Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários – anos selecionados
Elaboração: DIEESE Subseção SEEB-SP – Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região (2011).

(1) Salário de Ingresso somado à Gratificação de Caixa e outras verbas de Caixa multiplicado por 13,33 (salário anual + férias + adicional de férias)
(2) Inclui valor mensal do auxílio à refeição e do auxílio à cesta alimentação multiplicados por 12 meses. Em 2010 o valor do auxílio cesta alimentação foi multiplicado por 13 meses, visto que desde 2007 a CCT dos bancários garante o recebimento de 13ª cesta alimentação.
(3) Entre 1995 e 2001 considerou-se o pagamento da regra básica da PLR prevista em CCT. Em 2006 e 2010, além da regra básica foi considerado o teto da parcela adicional da PLR que foi incorporada à CCT a partir de 2006.

O referido aumento da remuneração variável faz parte de um processo em que os bancos buscam flexibilizar os custos e dividir os riscos, atrelando parte da remuneração dos trabalhadores ao desempenho da instituição. O SEEB-SP, no entanto, respalda a categoria na reivindicação da PLR, tentando criar mecanismos para diminuir a desigualdade do valor pago a título de remuneração variável. As falas veiculadas pelo sindicato mostram, também, que essa reivindicação é um ponto de aglutinação dos bancários, levando-os à luta pela sua conquista. Todavia, a contradição em torno da defesa da remuneração variável é que sua prática cria um falso ambiente de "cooperação" entre os trabalhadores, pois visam à realização do lucro do banco, que passa a ser componente da sua remuneração. O negócio bancário torna-se o objetivo diário dos trabalhadores e o horizonte da luta coletiva, baseado na solidariedade entre eles, fica fragilizado. Além disso, o esforço em torno do combate às metas abusivas fica neutralizado à medida que a mudança na forma de organização do trabalho no interior dos bancos atende ao estabelecimento de metas que, por sua vez, estão atreladas à remuneração.

Para Junckes (2004), nessa prática reside o processo de *ideologização* do bancário,

que passa a ser o empreendedor, autônomo e responsável ante o capital financeiro. O autor é corroborado por Jinkings (2002):

> Para a maioria dos assalariados, os programas significam aumento no ritmo de trabalho, prolongamento da jornada diária e maior tensão, com repercussões importantes nas condições de saúde. Ao mesmo tempo, o crescimento da fração variável da remuneração relativamente à parcela fixa implica perda de direitos salariais e obstáculos maiores ao desenvolvimento de práticas coletivas de resistência. [...] Com efeito, *tudo se passa como se o trabalhador, individualmente e no seu grupo de trabalho, determinasse os próprios rendimentos*, a partir de seu desempenho pessoal e do de seus companheiros. O estabelecimento arbitrário das normas que regem o programa e das metas a serem cumpridas, o conteúdo ideológico e autoritário dos critérios que fundamentam as avaliações de desempenho, o estímulo ao individualismo e à competição entre colegas, todas as táticas de poder que permeiam tais programas ficam, muitas vezes, obscurecidas diante da necessidade imperiosa da produtividade para o capital (JINKINGS, 2002, p. 166-7).

Reside na defesa desta prática, portanto, uma contradição na atuação sindical que, em busca da aglutinação da categoria, acaba mobilizando uma causa que também gera a reafirmação da intensificação do trabalho e a *ideologização* do trabalhador. Aos dirigentes sindicais fica o desafio de angariar resultados concretos para a categoria, fomentando as cláusulas de caráter econômico, com destaque para a remuneração variável.

Além disso, ao incentivar o aumento do controle e da pressão sobre o trabalhador por meio da mensuração do desempenho no trabalho, a prática da remuneração variável tem impactos negativos sobre a sua saúde; causa esta que vem ganhando relevância e expressividade no bojo das campanhas anuais, tendo em vista a piora nas condições laborais dos bancários. Reside aí mais uma contradição. Em última análise, ao levantar a bandeira da remuneração variável o sindicato está, por um lado, exercendo o poder de aglutinar a categoria em torno de uma causa comum e atendendo efetivamente uma demanda que provém do trabalhador; mas, por outro lado, está contribuindo para o comprometimento dos próprios preceitos da luta coletiva e das condições dignas de trabalho dos anos 2000, visto que a negociação da remuneração variável não configura mais uma escolha por parte do movimento sindical, tendo em vista sua grande aceitação pela categoria, como salienta a fala da presidenta do SEEB-SP:

> A PLR foi instituída, foi colocada. Claro que ela veio numa estratégia de flexibilização, mas é o dinheiro no bolso do trabalhador, é impossível você não discutir isso. [...] Se eu chegar numa assembleia e falar: "vamos acabar com a PLR, queremos salário fixo, só", meu, eu vou ser "tratorada" pelos bancários! Não tem como! O cara vai deixar de ter [...] o que recebe menos deve receber uns seis mil reais; ele vai abrir mão de receber seis mil reais? "O sindicato vai deixar de lutar pelos seis mil reais e eu não vou receber?" [...] É

> importante pra ele [bancário]. É claro que é imediato, não tem reflexos na vida dele, na aposentadoria, mas ele vai ter suas conquistas imediatas também. Seja no patrimônio, ou seja na sua qualidade de vida. Ele conta com aquilo. Então isso é um tema importante, embora se você olhar ideologicamente nós preferimos muito mais investir no debate da remuneração fixa por que você incorpora para ele um monte de direitos. Mas esse é um tema fundamental. Se você quer interferir no dia a dia dele, você vai ter que discutir a PLR e os programas próprios de remuneração variável, os PPR.

O pragmatismo e o senso de realidade presentes nesta tática estão refletidos na fala da presidenta. A necessidade de discutir o dia a dia do bancário se sobrepõe ao investimento no debate ideológico, como relatado por Juvandia. Além disso, a defesa da remuneração atende à necessidade de trilhar um caminho que possa trazer resultados imediatos ao trabalhador e assim garantir a manutenção da representatividade por parte da instituição perante a categoria.

Note-se que a problematização acerca das consequências da PLR sobre a vida e a condição de trabalho do bancário é assimilada como uma postura ideológica, porquanto de enfrentamento ao capital. Por não ter respaldo na base essa postura é protelada pelo sindicato, quando na verdade a crítica em torno da prática da remuneração variável é válida mesmo que sem afrontar os marcos do capitalismo, já que possui efeitos de adoecimento sobre a categoria e pode ser substituída por instrumentos de remuneração menos competitivos e individualistas. Relativizar a importância crescente dessa prática não significa romper a subordinação do trabalho ao capital, senão buscar formas de remuneração menos degradantes das condições laborais dos bancários.

Embora a PLR tenha se caracterizado como uma forma efetiva de ampliar a remuneração total do trabalhador ela apresenta uma série de problemas. A defesa da remuneração variável, ao responder às transformações na categoria bancária, reafirma a lógica do curto prazo na perspectiva de reforçar o consumismo e, consequentemente, não se contrapõe aos valores mercantis predominantes e nem indica um enfrentamento ao capital, mas somente atua no seu âmbito e dentro das características do capitalismo contemporâneo. No caso dos bancários, a busca pelo cumprimento das metas em nome da realização do lucro e pela majoração da remuneração individual coloca o trabalhador como "sócio" do banco, confundindo os papeis exercidos pelos diferentes lados da luta capital/trabalho. Determinadas formas de gestão, portanto, ofuscam o conflito de classe, visto que obscurecem o "inimigo", tornando-o "parceiro" para composição do sucesso individual de cada trabalhador. O atrelamento do bancário aos objetivos da empresa camufla o conflito inerente à relação capital/trabalho, solapando,

gradativamente, as condições para a luta coletiva.

Como quarta questão a ser ressaltada, a retomada do ciclo grevista demonstra também uma reversão no protagonismo das paralisações e greves realizadas pela categoria. Se nos anos 1990 a conjuntura desfavorável para os bancos públicos brasileiros desencadeou a ação dos empregados de bancos privados, nos anos 2000 os bancos públicos – ao serem fortalecidos e reconhecidos pela ação do Estado, e terem seu contingente de trabalhadores em crescimento – passam a estar na vanguarda do movimento. A mudança na conjuntura política também ajuda a explicar o empoderamento dos sindicatos e a disposição dos bancários federais, haja vista a reversão do quadro de demissões e o papel central que foi auferido a estes bancos no espectro da política econômica, conforme mostrado no capítulo 2.

Importante ressaltar, também, que o ciclo grevista ocorre fundamentalmente em torno das bandeiras econômicas, sejam elas relativas à recuperação de perdas ocorridas na década anterior ou concernentes à luta pela melhoria da remuneração variável, mostrando que a retomada da capacidade de ação coletiva atrela-se ao levantamento das bandeiras que são julgadas primordiais pela categoria. A greve realizada no ano de 2004 é um exemplo esclarecedor neste sentido, visto que a categoria optou por estender o movimento a fim de angariar um abono, para além de cláusulas econômicas já consentidas pelos banqueiros. O novo ciclo grevista mostra-se condicionado, portanto, às dificuldades impostas pelas transformações no capitalismo contemporâneo e à maneira como o sindicato busca responder aos anseios dos trabalhadores.

Uma quinta questão é a inclusão de novos temas prioritários nas campanhas anuais, a exemplo do combate ao assédio moral e às metas abusivas, além da preocupação com as condições de trabalho e saúde dos bancários e a importância contínua da questão relativa à igualdade de oportunidades. Destaca-se, também a conquista modesta, porém gradativa, de novas reivindicações, tais como: a conquista da 13ª cesta alimentação, a extensão da licença-maternidade de quatro para seis meses e a extensão de direitos, como plano de saúde a casais do mesmo sexo. Por fim, ressalta-se a manutenção das conquistas dos trabalhadores, por meio da renovação da convenção coletiva, anualmente.

Essas questões pontuais são importantes, pois há avanços na regulação do trabalho, algo que não ocorria desde a década de 1980. Ao mesmo tempo tais questões não têm maior expressividade que as cláusulas econômicas, mais imediatas e privilegiadas no seio das reivindicações da categoria. Da mesma forma, os avanços relativos a questões que tocam à forma

de organização do trabalho bancário e arrefecem a lógica da competitividade entre os trabalhadores são proteladas pelos banqueiros e, quando tratadas, levam tempo para apresentar resultados concretos para a classe trabalhadora, a exemplo da cláusula de "Igualdade de Oportunidades", conquistada em 2000, que começou a gerar frutos somente ao final da década, e da cláusula aditiva de combate ao assédio moral. Sem contar os temas que começaram a ser levantados recentemente, como o combate às metas abusivas, mas que ainda encontram resistência para implementação.

Por meio da identificação das estratégias sindicais e da análise na evolução da agenda do SEEB-SP foi possível perceber o esforço da instituição em dialogar com os interesses mais imediatos e concretos da categoria a fim de contornar os limites que estão colocados para a ação coletiva nos anos 2000, como discutido no capítulo 2. Isso pode ser visualizado pelo alargamento da agenda sindical na direção de fortalecer as reivindicações que alteram a forma de organização e gestão do trabalho nos bancos, a exemplo das cláusulas de igualdade de oportunidades, combate ao assédio moral e metas abusivas, e da crescente importância dada à saúde do trabalhador. Pode ser visto também pela reorganização da estrutura sindical com o objetivo de se aproximar do bancário, dialogar com as mudanças no perfil da categoria, a exemplo do processo de feminização, e atender suas demandas tanto no que diz respeito às condições de trabalho quanto à oferta de serviços por meio da instituição.

Na tentativa de manter a representatividade perante os trabalhadores, a segmentação das demandas também ganhou ressonância na própria ação sindical, a exemplo do oferecimento de serviços para os bancários com o intuito de atender necessidades individuais e de acordo com as exigências do mercado. A reafirmação da competitividade, expressa na centralidade das cláusulas econômicas, e da individualidade, presente no atendimento de interesses específicos, cria obstáculos à unificação da luta da categoria a partir de interesses comuns entre os trabalhadores e da crítica às exigências do setor.

O caráter mais pragmático e imediatista das demandas, a exemplo da valorização da remuneração variável e da disposição em negociar direitos que até então eram considerados princípios para a categoria, a exemplo do anuênio, é outra demonstração de como a valorização das reivindicações de caráter mais imediato em detrimento das questões de longo prazo, ao serem expressadas pelos trabalhadores, acabam constituindo o discurso sindical.

Nesse sentido, a atuação do SEEB-SP durante os anos 2000 caracteriza-se pela

tentativa de discussão dos aspectos relativos à gestão e organização do trabalho concomitante à valorização das cláusulas de caráter econômico. Essa atuação guarda similitudes e discrepâncias em relação aos anos 1990. Como discutido no capítulo 1, durante a última década do século passado a atuação sindical centralizou-se nas reivindicações de caráter econômico – com destaque para a remuneração variável – e na luta pela manutenção dos direitos já adquiridos; ao passo que nos anos 2000 essa atuação continuou a auferir centralidade às demandas economicistas concomitante à busca pela negociação de aspectos relativos à gestão e determinação das condições de trabalho de forma marginal; e este é o aspecto novo, mesmo que portador de contradições.

O sindicato busca, também, atender aos interesses segmentados e dialogar com as reivindicações de caráter mais imediato da categoria, adotando uma postura mais pragmática e subjugada à necessidade de dialogar com a realidade concreta do trabalhador. A contradição inerente à defesa de novas práticas de gestão vis-à-vis a busca pela valorização da remuneração variável aliada ao reforço dos interesses segmentados e individualizados da categoria levam à fragmentação da ação sindical em detrimento da universalização das demandas. Deste modo, as transformações no conteúdo do trabalho bancário e no perfil dos próprios trabalhadores, ao modificarem a natureza das reivindicações, impõem uma difícil mediação entre os interesses fragmentados da categoria e a adoção de bandeiras universalizantes por parte do movimento sindical.

3.2 Medidas de reconhecimento junto à sociedade

A segunda dimensão de análise relaciona-se ao polo de atuação sindical que visa auferir legitimidade junto à sociedade. Neste campo destacam-se o esforço na obtenção de reconhecimento dos cidadãos através da mediação de interesses de amplos setores sociais, o alargamento do conjunto de preocupações que compõem o discurso sindical e extrapolam as questões específicas da categoria, e uma nova forma de atuação frente aos clientes bancários, conforme o quadro 3.

Quadro 3: Novas táticas de atuação do sindicato dos bancários de São Paulo durante os anos 2000: esfera de atuação junto à sociedade

Esfera	Tática	Descrição
Junto à sociedade	Intervenção nas lutas em torno da cidadania:	- Demonstração de preocupações que extrapolam as condições de trabalho da categoria e provocam a mobilização do sindicato em torno de problemas sociais. - Incorporação de temas em disputa na sociedade relativos à conquista de direitos civis fundamentais, como saúde, moradia, previdência, educação, redemocratização dos meios de comunicação, reforma agrária etc. - Ações em conjunto com outras entidades e discussão em torno do papel do sistema financeiro no sentido de assegurar os direitos dos clientes e trabalhadores bancários enquanto cidadãos.

Fonte: Elaboração própria, com base em Junckes (2004) e nos periódicos *Folha Bancária*, *Revista dos Bancários* e *Revista do Brasil*.

Como abordado no capítulo 1, a formação da classe trabalhadora brasileira e de seu sistema de organização coletiva deram-se junto à gestação da identidade laboral ancorada na ética do trabalho assalariado. Esse processo exigiu a alteração do sentido do trabalho, dada a necessidade de extinção do ressaibo escravista, e foi articulado pelo Estado, que concedeu à classe trabalhadora brasileira o direito à cidadania regulada via inserção no mercado de trabalho para a garantia de acesso aos direitos sociais sancionados por lei. Cinquenta anos depois, em 1980, o processo de industrialização tornou a estrutura social do País mais complexa e desigual e a modernização diferenciada dos modos de vida fez ressurgir a luta pela cidadania na sociedade brasileira, cujo resultado foi concretizado na Constituição de 1988.

Nos anos 1990 a ascensão do projeto neoliberal e o redimensionamento social do trabalho na sociedade dentro de um contexto de abertura comercial e financeira da economia recolocaram a discussão em torno da conquista da cidadania na sociedade brasileira, tão em voga durante a década anterior, embora agora não se tratasse mais da busca pela criação e alargamento do bem-estar social, senão da luta pelo arrefecimento das formas de exclusão social. É neste contexto que a luta pela cidadania renasce como pauta do movimento sindical. Tal estratégia fazia parte do objetivo de exercer uma postura mais propositiva e atuar para além dos problemas

dos trabalhadores em sentido estrito, atingindo também suas condições de vida enquanto cidadãos.

O "sindicalismo-CUT" aderiu à agenda cidadã. Véras de Oliveira (2011) afirma que no caso da CUT, a afirmação de uma nova agenda sindical, durante os anos 1990, passou pela adesão a uma estratégia de resistência propositiva ao neoliberalismo, isto é, atuando para além das questões salariais e reconhecendo a diversidade de situações dos trabalhadores quanto a sexo, raça, procedência, escolaridade etc. A ideia central consistia em atuar em novas frentes, agregando à pauta sindical os elementos considerados essenciais para a conquista da cidadania.

No caso do sindicalismo bancário, Junckes (2004) salienta que a inserção do projeto de sindicato-cidadão no interior do movimento sindical deu-se, primeiramente, pela adoção da prática de participação institucional. No entanto, na conjuntura adversa dos anos 1990 essa prática comportou o paradoxo de tentar mediar interesses de amplos setores sociais sem, contudo, representar o estrato da categoria em acelerada precarização pela terceirização e reorganização do trabalho bancário. Esse movimento contraditório, segundo o autor, causou um processo de ressignificação do sindicato-cidadão, deixando de colocá-lo na condição de coparticipante de organizações sociais de luta pelos direitos civis, para colocá-lo na condição de coordenador de ações de cidadania centradas na capacidade de organização dos próprios bancários.

A organização da categoria em torno da luta pela cidadania expressou-se, portanto, em três tipos de ação: 1) as ações que visam o fortalecimento das instituições na sociedade, mostrando preocupação por parte do sindicato com os problemas sociais, tais como o projeto *Travessia*; 2) as ações na perspectiva de alterar a realidade existente, incluindo um posicionamento por parte do SEEB-SP acerca de temas em disputa na sociedade brasileira, tais como exclusão, políticas públicas, meio ambiente, educação etc; e 3) as ações em conjunto com outras entidades na perspectiva de assegurar ou ampliar os direitos dos bancários e clientes do setor enquanto cidadãos.

Um dos exemplos concretos no que tange às ações coordenadas de cidadania e que expressa a atuação do movimento sindical bancário de São Paulo frente ao desafio de tentar influenciar nos rumos da sociedade brasileira, para além das causas específicas que cercam a categoria bancária, foi a implementação em 1995 da *Fundação Projeto Travessia*, cuja missão é a

"defesa e garantia dos direitos de crianças e adolescentes em situação de risco"[39], por meio de programas de educação na rua, erradicação do trabalho infantil e acompanhamento de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas. A criação da Fundação foi liderada pelo SEEB-SP e deu-se em parceria com outras instituições, dentre elas o BankBoston S/A, o Banco Bradesco, o Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP), a Associação Viva o Centro, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, o Grupo Vicunha e o ABN/Amro Bank.

Dentre as diversas iniciativas da fundação estão as oficinas para confecção dos cartões natalinos por crianças carentes. Alguns cartões são escolhidos, impressos pelo *Travessia* e vendidos. Toda a verba arrecadada é destinada para a manutenção da instituição e garante o projeto de cartões de Natal do ano seguinte. Além de oficinas, os educadores realizam reuniões para falar de temas ligados ao Natal e à rotina de vida dessas pessoas, como solidariedade, família, educação. O objetivo do projeto é fortalecer o vínculo com a família e com a comunidade, prevenindo os jovens da situação de rua.

Nas edições da *Revista dos Bancários* existem menções frequentes sobre a Fundação e os projetos desenvolvidos, conforme exemplo abaixo:

> **Da rua para a cidadania**
> O Travessia carrega consigo um desafio imenso, marcado pela necessidade de transformação social a partir de objetivos muito bem definidos: garantir os direitos das crianças e dos adolescentes que vivem em situação de risco pessoal e social. [...] Quando falamos de crianças e adolescentes em situação de risco pessoal e social, na maior parte das vezes referimo-nos a pessoas que tiveram em sua trajetória de vida laços sociais e afetivos rompidos. Eles, como todo ser humano, buscam sobreviver de alguma forma e, nesse ímpeto, recorrem algumas vezes a meios inadequados. Por isso, no trabalho do Travessia há uma aproximação necessária com esse público, busca-se permissão para entrar na sua vida, pois parte-se do pressuposto de que não são objetos que podem ser retirados ou transportados de lá para cá. Isso não resolveria o problema deles, tampouco o do Brasil. [...] A questão dos que vivem na chamada situação de risco passa necessariamente pela família, o que levou o Travessia a ampliar sua atuação e penetrar na vida comunitária nos pontos mais distantes do Centro. [...] Nunca o Travessia se propôs a substituir o poder público e, ao contrário, sempre buscou formas de dar visibilidade ao tema pautando-o na agenda das políticas públicas divulgadas periodicamente pelos governos de plantão. Temos ainda a convicção de que fazemos uma construção coletiva e que nossa ação se inscreve no mesmo cenário em que vários movimentos sociais buscam fazer algo pelo tão almejado futuro melhor. Esse futuro com certeza passa por nossas crianças e adolescentes (REVISTA DOS BANCÁRIOS, n. 108, jan. 2006).

[39] Trecho retirado da "missão institucional" do projeto, disponível em: <http://www.travessia.org.br/>.

Chama a atenção que a *Fundação Projeto Travessia* é um projeto implementado mediante a colaboração de bancos, exatamente as instituições perante as quais o sindicato busca o enfretamento com o intuito de defender os interesses dos trabalhadores. Nesse caso, as instituições bancárias tornam-se parceiras na busca pela transformação da dura realidade brasileira. Essa frente de atuação demonstra, também, o objetivo do SEEB-SP em obter o reconhecimento da sociedade, não enquanto substituinte do poder público, mas como instituição relevante por ser capaz de dar visibilidade aos temas sociais, pautando-os na agenda pública. Esse aspecto evidencia um patente alargamento dos temas que compõem o discurso sindical, para além dos problemas que atingem a categoria na vida bancária. A questão que está subjacente a esta postura é a ação conjunta do sindicato com os bancos, comprometendo o exercício da crítica à lógica do capital e secundarizando o debate acerca das origens dos problemas que atingem os trabalhadores.

A expansão das bandeiras que integram a agenda sindical, visando ao posicionamento do sindicato acerca de temas em disputa na sociedade e que extrapolam os assuntos relacionados à categoria bancária, também está presente nas mídias pesquisadas.

Na *Revista dos Bancários* assuntos como meio-ambiente, direitos humanos, política, saúde, igualdade de direitos e educação ganham o espaço editorial, ao passo que o noticiário de caráter puramente relacionado à vida bancária não abarca mais de três notícias, dentro do total de 11 reportagens, no máximo, veiculadas por edição. Quanto aos assuntos de caráter mais geral, a revista fornece aos bancários dicas de viagem, análise da conjuntura política nacional e internacional, entrevistas com personalidades e, em seção intitulada "Cidadania", a revista polemiza os problemas de acesso da população brasileira à justiça, saúde, educação, moradia etc. Abaixo segue um exemplo de notícia veiculada, cujo conteúdo expõe as dificuldades encontradas pelos idosos no Brasil:

> **Velho é o desrespeito**
> [...] O Brasil está envelhecendo. Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o país abrigava cerca de 10,7 milhões de pessoas com mais de 60 anos em 1991. A última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), concluída em 2002, mostrou que nesta faixa já estavam 16 milhões de cidadãos, com a previsão de que, em 2025, 15% da população será constituída por idosos. É uma turma de aproximadamente 34 milhões de brasileiros [...]. O Brasil, porém, demorou a perceber que o tempo passa e é preciso criar necessidades especiais para quem sobrevive a ele. Gerações seguidas sem a elaboração de políticas de valorização transformaram a vida de milhões de brasileiros e brasileiras com mais de 60 anos num verdadeiro calvário. Para estes, serviços básicos – como por exemplo os da área de Saúde – são tão inacessíveis

> quanto para a maioria, embora exigissem agilidade redobrada em função da idade avançada. [...] Nos sonhos da maioria dos idosos brasileiros, porém, já bastariam uma aposentadoria decente (segundo o IBGE, apesar da baixa renda, cerca de 60% deles são responsáveis pelos domicílios em que residem) e acesso facilitado à saúde de qualidade. [...] Nestes tempos em que a conscientização dos mais novos ainda engatinha, a distância entre as necessidades básicas dos idosos e sua cidadania plena parece intransponível (FOLHA BANCÁRIA, n. 99, ago. 2004).

Já através da *Folha Bancária*, embora com menor frequência, também é possível perceber a veiculação de notícias, cujo conteúdo extrapola a realidade dos bancários. Ao menos uma reportagem a cada três edições, em média, faz menção a assuntos como o trabalho infantil, a questão agrária, igualdade de oportunidades, inserção internacional do Brasil, saúde, com destaque para as campanhas de combate à fome principalmente no período natalino. Conquanto com recorte e abrangência diferenciadas, tendo em vista que a *Revista dos Bancários* possui veiculação nacional e a *Folha Bancária* regional e que a primeira possui maior diversidade de conteúdo ao passo que a segunda trata de assuntos mais restritos à categoria, o que se quer destacar é a inserção das problemáticas em torno da cidadania na agenda sindical bancária. Inclusive, a missão cidadã do SEEB-SP foi reafirmada quando da comemoração aos 10 anos da *Revista dos Bancários*, em 2003, demonstrando uma inflexão estratégica do discurso sindical, gradativamente mais influenciado pela ideia de cidadania.

> **10 anos de Revista dos Bancários**
> Os bancários sindicalizados têm, nesta quarta-feira, dia 13, mais uma importante conquista a comemorar: os 10 anos da *Revista dos Bancários*. Nesses dez anos, a *RdB* contou em suas páginas alguns dos mais importantes acontecimentos do país e do mundo. O cotidiano das pessoas, seus sonhos, receios, dores, felicidades, prazeres, sonhos, a luta contra a pobreza e pela cidadania também foram retratados por centenas de profissionais que, nesse tempo, contribuíram para fazer da *RdB* um produto de reconhecida qualidade, uma referência para a imprensa sindical e o meio acadêmico. O Brasil envereda por novos caminhos e a *Revista dos Bancários* quer continuar contando essa história, que ajudou a construir, trazendo para suas páginas exemplos cada vez mais claros de que um país se faz com homens conscientes de sua cidadania (FOLHA BANCÁRIA, n. 4.504, ago. 2003).

Em 2006, quando *a Revista dos Bancários* deixou de ser editada para dar lugar à *Revista do Brasil* houve uma alteração no público a que a nova revista se destinava, visto que tal iniciativa deu-se com a participação de inúmeros outros sindicatos[40]. Nesse momento, diversas

[40] Participam da *Revista do Brasil* o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, do ABC, de Brasília, do Rio de Janeiro, de Belo Horizonte e de Porto Alegre; Fetec-CUT/SP, Contraf/CUT e Afubesp; Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, de

categorias passaram a receber a revista e seu conteúdo deixou de vincular artigos referentes à condição bancária. No novo formato os temas relativos à cidadania e política ganharam ainda mais destaque. Na luta pela redemocratização dos meios de comunicação, a nova revista fora criada com o intuito de levar um tipo de comunicação crítica e de qualidade ao trabalhador e sua família, fornecendo-lhe outro ponto de vista que não o proferido pela grande imprensa.

A partir de sua primeira edição já é possível perceber que a *Revista do Brasil* focaria as notícias na questão política, mesmo por que havia sido lançada em ano eleitoral. Seu posicionamento político mostrou-se claramente de apoio ao Partido dos Trabalhadores. Por este motivo, inclusive, a coligação tucano/pefelista entrou com representação junto ao Tribunal Superior Eleitoral contra a Central Única dos Trabalhadores, Regional São Paulo (CUT/SP), pela veiculação da primeira edição da *Revista do Brasil*, alegando seu cunho eleitoral. Após o episódio, em sua quinta edição a revista reafirmou o apoio à Lula imprimindo matéria de capa com os motivos pelos quais julgava ser esta a opção certa para o voto dos trabalhadores. A referida publicação assumia a defesa da reeleição de Lula, afirmando que "se a realidade do trabalhador pesa na definição do voto, nunca foi tão fácil comparar para decidir" (REVISTA DO BRASIL, n. 5, out. 2006), ficando explícita a posição assumida pela revista e transparente perante os leitores.

Mesmo após as eleições daquele ano os assuntos políticos continuaram presentes na revista e os assuntos relativos à cidadania passaram a ganhar maior destaque. Dentre eles encontram-se artigos sobre discriminação de raça e gênero, condições de vida entre os idosos, juventude, infância e pobreza, educação, gravidez na adolescência, meio ambiente, enfim os mais diversos problemas que abarcam a realidade dos cidadãos brasileiros. Analisando em continuidade tanto a *Revista dos Bancários* quanto a atual *Revista do Brasil*, ambas demonstram a preocupação do sindicato de São Paulo com assuntos que extrapolam as condições de vida dos bancários e adentram ao universo da política e da cidadania. Essa frente de atuação como estratégia para angariar apoio e legitimidade perante a sociedade fica ainda mais clara se se considera que a dimensão do público ao qual a *Revista do Brasil* se destina extrapola os trabalhadores bancários.

A difusão de bandeiras relacionadas a direitos específicos do consumidor é mais uma

---

Taubaté, de Sorocaba, FEM e CNM; Sindicato dos Químicos de São Paulo e do ABC; Sindsaúde; Sinergia; Sindigasistas-SP; Sindicato dos Eletricitários de Campinas e de Presidente Prudente; CUT-SP; e CUT Nacional.

medida adotada pelo referido sindicato para buscar reconhecimento junto à sociedade e que auxilia na sustentação de mecanismos de negociação e barganha junto aos banqueiros.

Neste aspecto as bandeiras levantadas dizem respeito aos problemas específicos do consumidor de serviços financeiros, tais como: filas, elegibilidade para o crédito, tarifas e taxas bancárias, segurança nas agências. As mais diversas formas de desrespeito ao cliente são enumeradas nas mídias pesquisadas, sempre buscando vincular a má condição de trabalho dos bancários às consequências negativas sobre o atendimento ao público, conforme o exemplo extraído do periódico *Folha Bancária*:

> **Bancários e clientes do mesmo lado**
> Más condições de trabalho refletem na qualidade do atendimento. Não tem jeito. Os bancários se desdobram, sofrem para receber bem os clientes, cumprir as metas impostas, mas os bancos não se preocupam com uns, nem com os outros. A situação da Nossa Caixa é um exemplo. Desde que, no fim do ano passado, começou a migração das contas do funcionalismo público, os funcionários do banco estadual estão se desdobrando para prestar um bom atendimento aos clientes. Mas a falta de planejamento e previsão da direção da empresa – aqueles que não estão na linha de frente das agências – expõe os dois lados do guichê ao estresse. Mas os bancários não podem ser penalizados por problemas de planejamento e essa também é a luta do Sindicato (FOLHA BANCÁRIA, n. 4.942, jan. 2007).

O papel das instituições financeiras no Brasil também é um assunto recorrente na *Folha Bancária* por conta dos poucos empregos que geram em relação aos lucros que recebem e também por conta do excesso de juros e tarifas cobradas prejudicando os clientes, como noticia o periódico:

> **Camaleão dos lucros**
> Bancos penalizam a população com festival de elevação de juros e tarifas, mesmo com inflação baixa e manutenção do índice da Selic.
> O Procon-SP e o Banco Central divulgaram pesquisas em que mostram que as instituições financeiras mantiveram o aumento dos juros e das tarifas de forma injustificada nos últimos meses. [...] A causa dos reajustes que está tornando mais caro o crédito para os brasileiros tem nome e é antigo conhecido de quem mantém olhar crítico sobre o sistema financeiro: ganância. [...] O presidente do Sindicato destaca que os bancos se adaptam às mudanças econômicas do país com a agilidade mimética de um camaleão. "Quando houve o freio na ciranda financeira com o fim das altas inflações, os banqueiros criaram as tarifas e até hoje continuam ganhando muito com as taxas cobradas dos clientes. Agora, com as medidas anunciadas, elevam as taxas de juros. Estão na contramão da responsabilidade social e da sustentabilidade que, como querem fazer crer suas campanhas publicitárias, deveriam pautar a atuação dos bancos no Brasil", afirma Marcolino (FOLHA BANCÁRIA, n. 5.063, mar. 2008).

É possível perceber nas notícias que o SEEB-SP busca ser reconhecido pela

sociedade procurando mostrar aos clientes que os bancos não somente comprometem as condições de trabalho dos bancários, mas também desrespeitam os consumidores. Casos como o descumprimento de exigências para o atendimento de clientes com necessidades especiais, abusividade dos juros cobrados, atendimento precário realizado pelas máquinas e não por bancários, restrição dos horários de atendimento, poucos trabalhadores nas agências, alto tempo de espera para o atendimento são notícias semanalmente veiculadas com o intuito de aproximar o cliente da realidade dos bancários e conscientizá-los da intransigência dos bancos no trato tanto com os clientes quanto com os trabalhadores.

Observa-se, portanto, que progressivamente as questões que excedem os problemas da condição bancária adentram ao espaço sindical. A sociedade é chamada através do apelo sindical para ser aliada direta dos bancários na luta contra o inimigo comum: os bancos. A preocupação sindical com as questões que atingem os clientes bancários e mesmo os próprios trabalhadores do setor busca beneficiar o público ao qual se destina, visto que procura alertá-los e defendê-los dos problemas existentes na atuação do sistema financeiro. Assim, essa ação visa legitimar a instituição sindical frente à sociedade, além de configurar uma maneira de aliar o discurso em torno das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores na rotina bancária, dada a forma como a dinâmica laboral é imposta pelos bancos, com os problemas enfrentados pelos clientes, conscientizando a população sobre a situação de trabalho a qual os bancários estão submetidos.

Percebe-se, também, que o aprofundamento das ações em torno da cidadania por parte do SEEB-SP dá-se no interior de uma sociedade que, depois de ter a luta pelo alargamento dos direitos sociais comprometida pela dinâmica política e econômica dos anos 1990, passa a entender o acesso ao consumo como expressão de cidadania, como relatado no capítulo 1. Neste contexto, em alguns aspectos, a ação sindical também se volta à luta pelos direitos do consumidor. Isso pode ser encontrado na tratativa do sindicato com os clientes bancários, mas também frente aos próprios trabalhadores.

Neste sentido, a postura de sindicato-cidadão exercida pelo SEEB-SP não se restringe apenas à formulação de projetos sociais ou à tratativa com os clientes, mas também, como explorado na seção anterior, às iniciativas relativas à extensão da estrutura sindical para atender às necessidades dos bancários para além da vida no trabalho e aos diversos serviços oferecidos pelo sindicato, a exemplo da BANCREDI, que visam a facilitar o acesso ao crédito para os

trabalhadores bancários.

Em 2004, quando da divulgação dos objetivos que o SEEB-SP procuraria cumprir no ano seguinte, o então presidente, Luiz Cláudio Marcolino, demonstrou o intento de aprofundar a missão cidadã da instituição:

> **O Sindicato tem lado**
> Vamos continuar brigando por emprego, salário e melhores condições de trabalho. Além disso, consolidar algumas experiências positivas como a Bancoop e a Bancredi. Desde 1996 existe também o centro de formação profissional, e um dos desejos é criar uma faculdade dos bancários. [...] Para mim, isso vai ser fundamental no próximo período. Outro movimento que estamos fazendo é o de parcerias com órgãos de defesa do consumidor, como o Idec, com o objetivo de divulgar pesquisas, por exemplo, de tarifas bancárias, que *é uma forma de estar próximo da sociedade, defendendo seus interesses* (REVISTA DOS BANCÁRIOS, n. 101, dez. 2004, grifos nossos).

A primeira *Folha Bancária* de 2005, veiculando a entrevista que o então presidente dera à *Revista dos Bancários*, conclui:

> **Muito a fazer em 2005**
> A intenção, enfim, é que o *Sindicato-cidadão ganhe cada vez mais espaço na defesa de interesses dos brasileiros* em 2005, seja por intermédio de campanhas salariais, que não podem ser desvinculadas da sociedade como um todo, seja em projetos como o Travessia, que há anos desenvolve trabalhos com menores moradores nas ruas da cidade. "Queremos estar presentes e contar com a presença dos bancários, que tanto já contribuíram para a história deste País", destaca Luiz (FOLHA BANCÁRIA, n. 4.704, jan. 2005, grifos nossos).

Pelas ações tomadas e pelo posicionamento do então presidente nesses dois últimos trechos fica evidente a estratégia de aprofundamento da relação do sindicato com a sociedade através da "defesa de interesses dos brasileiros" no bojo da luta sindical, a exemplo do alargamento das bandeiras que extrapolam a condição de trabalho dos bancários e das iniciativas sindicais no sentido de intervir nos problemas sociais que afligem a população brasileira. Evidencia-se também que a transformação em torno da ideia de cidadania na sociedade vai sendo absorvida pelo SEEB-SP e alterando alguns aspectos da luta em torno de sua conquista, tendo em vista a reafirmação da cidadania enquanto acesso ao consumo, expressada por iniciativas como a criação das cooperativas de crédito para os bancários e a defesa dos direitos dos clientes.

Outra questão a ser ressaltada, é a divergência acerca do lugar que os bancos devem ocupar no discurso e nas ações do sindicato, posto que em algumas iniciativas, como a *Fundação Projeto Travessia*, os bancos configuram-se parceiros e em outras são alçados à condição de

inimigos não só dos trabalhadores, mas de toda a sociedade. Existe, portanto, um espaço de encobrimento das posições ocupadas por bancários e banqueiros na luta capital/trabalho.

A diversidade de interesses que compõem a sociedade e a tentativa de dialogar com essa realidade estão presentes na fala da atual presidenta:

> Nós somos sindicato-cidadão. Não adianta você discutir só o trabalhador, só o contrato de trabalho dele, você tem que discutir a sociedade em que ele vive. Ele vai ter lazer, moradia, saúde, educação. Você tem que discutir, como é que você resolve isso numa mesa de negociação. Resolve só para sua categoria? Não adianta, você tem que resolver tudo isso como um cidadão, olhar o trabalhador como cidadão. [...] E pra isso você tem que transformar a sociedade em que ele vive. Transformar a cidade, o estado, o país em que ele vive para que ele tenha acesso, para que o Estado promova essas políticas públicas pra que ele tenha acesso e que o acesso não seja para uma minoria, e sim para todo mundo. [...] Para isso nós fazemos discussões que interessam mais para a população, quando a gente discute o sistema financeiro, as taxas de juros, os *spreads*, o crédito, quando a gente cobra, quando a gente denuncia, quando a gente discute. A gente faz jornal do cliente, jornal para distribuir para os clientes. [...] A gente tem também outras formas de intervenção que dialogam com os problemas da sociedade.

Ao nível do discurso é possível perceber a preocupação com o acesso ao bem-estar social tanto dos bancários quanto da sociedade como um todo. Na fala da presidenta do SEEB-SP isso está definido pelo alcance dos direitos ao lazer, moradia, saúde e educação e muitas dessas questões são angariadas pelos trabalhadores por meio do auxílio do próprio sindicato. É possível apreender, no entanto, que em algumas ações engendradas pela instituição, a exemplo da defesa dos interesses dos clientes dos bancos e do oferecimento de serviços para facilitação do crédito aos trabalhadores, acaba ocorrendo o reforço da concepção de cidadania vinculada ao consumo na tentativa de lidar com as transformações da sociedade brasileira.

Por fim, pode-se afirmar, em resumo, que as medidas de reconhecimento adotadas pelo SEEB-SP junto à sociedade estão relacionadas à sua intervenção na luta em torno da conquista da cidadania pela população brasileira. Com o intuito de se adequar à realidade do País o sindicato traçou medidas para lidar com os problemas sociais que atingem a sociedade desde os anos 1990, buscou aproximar-se das necessidades concretas dos trabalhadores e clientes bancários, bem como procurou posicionar-se acerca de temas que estão em disputa na sociedade brasileira, como educação, meio ambiente, redemocratização dos meios de comunicação, o papel do sistema financeiro, acesso à saúde, educação e previdência dignas. Com essas frentes de ação a atuação do SEEB-SP durante os anos 2000 caracteriza-se pela tentativa de discussão dos aspectos relativos às condições de cidadania da população e dos trabalhadores do setor. Essa

atuação teve início já na década anterior e, de acordo com as informações angariadas, está sendo aprofundada neste início de século.

3.3 As dificuldades na universalização da ação

A diversificação do raio de ação do SEEB-SP abre um leque de situações que reafirma sua capacidade de representação dos interesses da categoria, bem como tenta buscar legitimidade à instituição perante a sociedade, dialogando com alguns dos problemas concretos da realidade brasileira e do labor bancário.

Como mostram as ações sindicais descritas nas seções anteriores, a atuação sindical torna-se mais pragmática, posto que subsumida à necessidade de dialogar com a realidade concreta do trabalhador e da sociedade na qual ele está inserido. O objetivo de responder às necessidades imediatas da categoria, seja no trabalho ou em sua vida fora dele, está presente na fala da presidenta Juvandia Moreira Leite em diversos trechos da entrevista: "Se você não discutir a realidade dele [o bancário], o dia a dia, o que ele passa, você fica distante também do cotidiano, distante das aspirações, distante dos problemas"; ou então: "Você quer interferir no dia a dia dele, você vai ter que discutir a PLR"; e ainda: "Então eu acho que esse é um tema (gestão) que tem muita aderência, por que mexe com o dia a dia dele". Os trechos da entrevista mostram como tal pragmatismo na ação exige dirigentes sindicais aptos a gerenciar a máquina de prestação de resultados imediatos em que o sindicato se transformou em conformidade com as questões que realmente interessam aos trabalhadores.

Não somente nos termos da luta por acesso à cidadania, mas também no que se refere à atuação na esfera capital/trabalho, as falas da presidenta demonstram a receptividade de toda e qualquer demanda que venha da base, mesmo que contraditórias se defendidas dentro de uma mesma perspectiva. Este é o caso da defesa da remuneração variável *pari passu* à tentativa marginal de combater aspectos ligados à gestão do trabalho, tais como metas abusivas, assédio moral e os decorrentes impactos sobre a saúde do trabalhador. A mesma questão pode ser visualizada na adoção de ações que visam a promover o acesso à cidadania e combater os problemas sociais que atingem a população, tendo em vista que direcionam algumas medidas para a reafirmação da cidadania enquanto capacidade de consumo, como são os casos da busca pela defesa e ampliação dos interesses dos clientes bancários e da facilitação do crédito para

consumo dos trabalhadores.

O conjunto de ações adotadas, englobando a tentativa modesta de influenciar a gestão do trabalho, corrobora um sindicalismo hábil na prestação de serviços, de mobilização e de campanhas, como afirma Junckes (2004) com base em Martins (1989), buscando "proteger" os trabalhadores bancários dos riscos atrelados à luta por melhores condições laborais. Assim, para o autor, a instituição sindical tornou-se uma grande máquina com serviços de apoio ao trabalhador, adaptando-se à lógica do atual momento de acumulação do capital.

A cruel realidade a que os trabalhadores estão submetidos coloca ao sindicato o desafio de atender suas demandas mais imediatas, dentre elas a própria defesa da remuneração variável, sem perder de vista os mecanismos de enfrentamento das práticas que pioram as condições de trabalho dos bancários, bem como desafiam a instituição a dialogar com os problemas concretos da sociedade na qual aqueles estão inseridos, reafirmando, em alguns momentos, a cidadania enquanto capacidade de consumo.

Essas diferentes ações, sendo implementadas ao mesmo tempo e algumas, inclusive, com caráter contraditório, marcam a atuação contemporânea do SEEB-SP e não conformam um conjunto de táticas que caracterizem uma estratégia com sentido universalizante. Essa atuação, todavia, responde às mudanças no cenário para a ação sindical, através do diálogo com os interesses expressos pela categoria e com as tensões vivenciadas pela sociedade. Indagada sobre a contradição presente na adoção dessas táticas, Juvandia responde:

> Eu diria o seguinte, que [...] o Augusto Campos[41] falava isso: "nem mais pelego que a base, nem mais revolucionário que a base". No fundo o que ele estava querendo dizer é o seguinte: "olha, você é um dirigente, representa sua base quando você ouve a sua base, sabe das aspirações dela, sabe das reclamações dela." Então, quando você pauta um tema que venha da base mesmo que o sindicato tenha as suas [...] que os militantes aqui tenham as restrições em relação ao tema [...] você está fazendo mais do que a sua obrigação, você está discutindo um tema que o bancário pautou. E, por exemplo, nós fazemos uma consulta à categoria, esse ano 12 mil bancários responderam. E você vai ver lá, o vale alimentação e refeição foi um dos temas, foi o segundo lugar, depois do aumento real, mas bem próximo. E a gente achava, assim, os dirigentes sindicais, acho que até no geral, uma visão de que a gente precisa aumentar a renda fixa, aumentar a remuneração, aumentar o salário. Por que se você ficar aumentando muito vale-refeição, vale alimentação, você não tem recolhimento sobre isso, o cara não leva quando aposenta, vai ficando ainda maior e quando ele vai aposentar, às vezes, ele pensa duas vezes por que ele vai perder isso aí, quase 900 reais só de vale refeição e alimentação, quase 1.000 reais [...] Então isso tudo vai pesando para ele. Mas era uma reivindicação forte e nós fizemos e nós tivemos um aumento maior no vale-refeição e

[41] Augusto Campos presidiu o sindicato dos bancários de São Paulo entre os anos 1979 e 1985. Ao lado de Luiz Gushiken, que o sucedeu, é considerado uma importante personalidade do movimento sindical brasileiro.

> alimentação, fomos brigar por isso. Entendeu? Não deixando de reivindicar o aumento salarial e de arrancar o aumento real [...] Isso faz parte da ação sindical. Você ouvir a categoria e também respeitar. É claro que o sindicato também põe pautas na categoria, a gente traz pautas e leva pautas. Discute com eles, põe um assunto para debater.

O sindicato, ao buscar responder às demandas dos trabalhadores, inevitavelmente, atua de forma mais pragmática, imediatista e dialoga mais segmentadamente com os interesses da categoria, como aparece na fala acima veiculada, vez que a presidenta deixa claro que pautar as demandas provenientes dos trabalhadores é obrigação da instituição. A reflexão que suscita dessa situação é a realização dessa defesa ampla e irrestrita dos interesses da base, mesmo quando as reivindicações, segmentadas e individualizadas, apontam para a reafirmação da lógica de curto prazo na perspectiva de reforçar o consumismo e até alguns valores mercantis predominantes na sociedade contemporânea.

A adaptação do setor bancário aos paradigmas do capitalismo financeirizado, ao atingir a forma de gestão do trabalho nos bancos e impactar as exigências para a realização do serviço bancário alteram o cenário para a ação sindical. Essa mudança se expressa no perfil da categoria bancária, cada vez mais individualizada e competitiva, e na alteração e segmentação dos interesses expressos pela categoria. Olhando para os anos 1990, Antunes (2001) já identificara a relação existente entre o esvaziamento dos mecanismos sindicais de organização do trabalho e as novas formas de subordinação ao capital que, ao alterar o perfil dos bancários, impõe obstáculos para a luta sindical. Nos anos 2000, a manutenção das deletérias condições laborais e seu aprofundamento via adoção de novas práticas de gestão corroboram a lógica individualista implícita à ascensão profissional no labor bancário e de máxima produtividade requerida pelo capital, já identificadas pela autora na década anterior, levando ao esgarçamento da noção de solidariedade.

Os bancários mostram adesão progressiva à ideologia neoliberal quando defendem o acesso diferenciado ao mercado, via auxílio sindical, e quando assumem a responsabilidade pelos riscos inerentes à gestão das crises do capital em seu local de trabalho, como salienta Junckes (2004). Nessas circunstâncias, o respaldo sindical aos anseios dos trabalhadores legitima, ao invés de estabelecer parâmetros para a crítica, a lógica neoliberal, comprometendo a capacidade da instituição em contrapor-se aos ditames do capital. As dificuldades implícitas à universalização das bandeiras levantadas pelos sindicatos durante os anos 2000 expressam essa limitação, vez que a ausência de um direcionamento estratégico por parte da instituição exprime

como as ações implementadas são delimitadas a partir das transformações no capitalismo contemporâneo.

Com base em Offe (1986) afirma-se, portanto, que as contradições existentes na atuação sindical desarmam a instituição da capacidade de agir como organização, visto que não estipula ações que estimulem os trabalhadores para atuar solidariamente e a serviço dos interesses reconhecidos como comuns perante a categoria. Neste sentido, a ausência de neutralização dos interesses segmentados, por parte do sindicato, é causa (já que não reflete o enfrentamento das tensões, ao contrário alimenta o individualismo e competitividade no ambiente laboral) e consequência do atual cenário de desafios à ação coletiva (visto que expressa uma questão decorrente das próprias transformações na sociedade atual e do nível estreito de solidariedade efetiva entre os membros da base).

Em resumo e após a análise das diferentes frentes de ação do SEEB-SP ao longo dos anos 2000, no que se refere às medidas de reconhecimento junto à categoria e à sociedade, pode-se caracterizar a agenda sindical contemporânea pela centralidade das cláusulas de caráter econômico concomitante ao levantamento marginal de aspectos relativos à gestão e organização do trabalho, bem como pelo aprofundamento de demandas concernentes às condições de acesso à cidadania dos bancários e da população brasileira. Desde a década anterior, com nuances quando se trata da ação contemporânea, a atuação do sindicato evidencia transformações em sua natureza e formas de ação, como relatado por Gonçalves, Krein e Madi (2006). Para eles, e em concordância com os elementos levantados por esta pesquisa, o sindicalismo bancário buscou outras formas de atuação junto à sociedade e à categoria caracterizando uma estratégia defensiva e adaptativa de ação, visto que condicionada pelas transformações do capitalismo contemporâneo com impactos sobre o mercado, o trabalho e os trabalhadores do setor

O caráter dessa atuação delineia um emaranhado de táticas pontuais e, muitas vezes, contraditórias, que ao responder às mudanças no cenário para ação sindical e atender aos interesses segmentados da categoria não consegue compor uma estratégia global dotada de um sentido unificador das ações. Com esta atuação, o sindicato não logra neutralizar a segmentação de interesses e enfrentar a lógica mercantil e consumista presente na sociedade, ao contrário a legitima, de modo que o sentido da ação sindical vai sendo reorientado, deixando de ter a universalidade enquanto prerrogativa e passando a exercer um sindicalismo pautado por táticas de curto-prazo que atuam no âmbito do capitalismo contemporâneo, em nome da representação

dos trabalhadores, cada vez mais pulverizados.

Considerações Finais

Neste trabalho, a análise das frentes de ação adotadas pelo Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região (SEEB-SP) a fim de buscar a representatividade sindical perante os trabalhadores do setor mostrou que a referida instituição logrou o levantamento das questões consideradas relevantes para a categoria, a exemplo da centralidade das reivindicações de caráter econômico, do tratamento marginal de temas atrelados à gestão do trabalho nos bancos e do aprofundamento, na agenda sindical, da luta em torno da conquista da cidadania, exercendo sua capacidade de representação dos interesses dos trabalhadores e dialogando com os problemas sociais que atingem o bancário e que não dizem respeito, estritamente, à sua condição laboral. Com esta atuação, a instituição conseguiu mobilizar os bancários, aumentando o número e a duração das greves da categoria durante os anos 2000, mostrando a legitimidade auferida pelos trabalhadores às bandeiras por ele levantadas.

Porém, à medida que a instituição buscou responder aos desafios decorrentes da maneira como o mercado bancário brasileiro reagiu ao cenário de ascensão da esfera financeira no bojo do sistema de acumulação capitalista com desdobramentos sobre a organização do trabalho, o perfil da categoria e a atuação sindical, na tentativa de manter sua representatividade perante os trabalhadores e o reconhecimento diante da sociedade, as táticas adotadas pelo sindicato em análise corroboraram a fragmentação e individualização de interesses no seio da categoria, dificultando a aglutinação das bandeiras e colocando em prática um sindicalismo ausente de estratégia dotada de sentido universalizante.

Como consequência da inserção do País no processo de ascensão da esfera financeira no bojo do sistema de acumulação capitalista e do processo de estabilização monetária da economia nacional, durante os anos 1990, o setor bancário brasileiro sofreu a reorganização dos seus parâmetros de concorrência, estimulando o uso crescente da automação, da terceirização e alterando o negócio bancário para a venda de produtos e serviços financeiros, levando à reorganização e piora das condições laborais nos bancos.

O processo de "bancarização" desencadeado durante os anos 2000, o aumento da oferta de crédito e o fortalecimento dos bancos públicos não foram acompanhados pela reversão do quadro de piora das condições de trabalho da categoria, relacionado à submissão dos bancários ao sistema de remuneração variável, maior controle do trabalho e cumprimento de metas

abusivas, num contexto de adequação dos bancos aos paradigmas do capitalismo financeirizado; embora tenham causado a recuperação do montante total de trabalhadores no setor.

No início do século XXI, a criação e propagação de novas práticas terceirizantes, como os correspondentes bancários, a intensificação da automação, como parte da estratégia de externalização das atividades, e o maior controle sobre o trabalho, expresso em mecanismos de medida de desempenho atrelados, inclusive, à remuneração são aspectos que imputam uma dinâmica intensa de trabalho e exigem trabalhadores multifuncionais, flexíveis, capazes de realizar a venda de produtos e serviços e serem avaliados por isso, bem como de realizar atendimento personalizado aos clientes e lidar com as novas tecnologias. O aprofundamento dessas novas e velhas formas de organização do trabalho e gestão da produtividade implica a modificação do perfil da categoria bancária exigido pelos bancos, que apresenta mão de obra cada vez mais jovem, qualificada, rotativa, feminina e com grande relevância do trabalho comissionado.

Formados por esses traços constitutivos e condizentes com os valores da sociedade neoliberal em que estão inseridos, os bancários mostram-se menos adeptos à ação coletiva e são mais individualizados e competitivos. Esse perfil de trabalhadores com interesses segmentados, aliado ao redimensionamento social do trabalho, ao decorrente uso da violência como recurso cotidiano para sobrevivência e à ascensão do pensamento neoliberal centrado na valorização das competências individuais desenhou um cenário desfavorável à ação sindical da categoria. Cenário esse que foi enfrentado pelo SEEB-SP através da adoção de medidas que buscaram o reconhecimento frente aos trabalhadores e à sociedade. Apesar de tais iniciativas, a maneira como foram adotadas mostrou-se insuficiente para neutralizar os interesses segmentados no seio da categoria, não conseguindo configurar uma estratégia global com sentido universalizante e crítico à lógica mercantil.

Essa característica pode ser vislumbrada no oferecimento de serviços aos filiados, buscando inclusive reorganizar a estrutura sindical a fim de se aproximar e melhor atender às demandas dos bancários, uma vez que a prestação de serviços – centrada na assistência jurídica, na oferta de convênios, no acesso ao lazer, na capacitação profissional, na cooperativa habitacional e de crédito – reafirma a segmentação e a individualização de interesses no seio da categoria. Isso porque essas ações atendem aos problemas dos trabalhadores mais pela sua condição individual do que coletiva. Além disso, com o oferecimento dos cursos o sindicato

busca suprir as insuficiências acerca das competências individuais do bancário a partir das exigências do mercado, ao invés de questioná-las.

Ademais, o endosso das demandas de caráter econômico, com destaque para a remuneração variável, vis-à-vis à inclusão de novas bandeiras que influenciem na organização do trabalho dos bancos, a exemplo dos temas concernentes às metas abusivas, assédio moral e saúde do trabalhador consiste em uma atuação contraditória visto que esta primeira tática reafirma os mecanismos de aumento da pressão e controle sobre o bancário, neutralizando os efeitos da luta em torno da gestão do trabalho nos bancos.

Já as ações em torno das lutas pela cidadania, realizadas pelo sindicato de São Paulo, demonstram a diversificação dos problemas que passam a compor o discurso sindical na tentativa de dialogar com as dificuldades que atingem a sociedade brasileira e que excedem as questões específicas da condição bancária. Essas iniciativas dizem respeito à implementação de projetos sociais, à defesa dos direitos dos bancários e clientes do setor enquanto cidadãos e ao alargamento das preocupações sindicais no sentido de englobar temas em disputa na sociedade brasileira. Nesse bojo, iniciativas como a defesa dos direitos dos clientes evidenciam que alguns aspectos dessa frente de ação acompanham a própria transformação da ideia de cidadania na sociedade brasileira, haja vista sua reafirmação enquanto capacidade de consumo. Ademais, a nomeação dos bancos ora enquanto instituições parceiras na construção da cidadania, ora enquanto inimigos dos bancários e clientes favorece o obscurecimento do papel desempenhado por bancários, sindicato e banqueiros no âmbito da luta capital/trabalho.

Em conjunto essas táticas – que podem ser resumidas: na valorização das cláusulas de caráter econômico; no levantamento marginal de aspectos relativos à gestão e organização do trabalho; e no aprofundamento das demandas concernentes às condições de acesso à cidadania dos trabalhadores bancários e da população brasileira, aliadas a elementos que corroboram sua concepção enquanto acesso ao consumo – não conformam uma atuação que logre conciliar os interesses imediatos e históricos da categoria. Essa postura sindical dificulta a unificação da luta da categoria a partir da aglutinação de interesses comuns entre os trabalhadores e crítica à lógica de curto prazo, às exigências do mercado, e à perspectiva consumista.

Olhando em perspectiva histórica pode-se perceber, portanto, que a atuação do SEEB-SP durante os anos 2000 demonstra uma reorientação da ação sindical, visto que difere fortemente da década de 1980, quando questões de caráter político e atreladas à recuperação da

identidade e de melhores condições de trabalho eram centrais na pauta sindical. A ação contemporânea, todavia, assemelha-se com os anos 1990, quando o cenário adverso à mobilização coletiva pautou uma postura defensiva por parte dos sindicatos centrada nos aspetos econômicos da agenda sindical e de atendimento de demandas individuais dos trabalhadores, pois aprofunda as práticas da década anterior, a exemplo da centralidade das cláusulas de caráter econômico, da intensificação das demandas concernentes às condições de acesso à cidadania dos bancários e do alargamento do papel de prestador de serviços exercido pelo sindicato.

O conhecimento acerca da trajetória da agenda sindical à luz das transformações mais gerais ocorridas na formação e consolidação do mercado de trabalho no País e na trajetória do sistema de organização coletiva dos trabalhadores brasileiros também permite perceber como a ação sindical vai sendo condicionada pelas diferentes etapas do modo de acumulação do capital e pela forma como esse processo desdobra-se sobre a sociedade brasileira.

Senão vejamos: entre 1930 e 1964, a agenda sindical centrou-se em demandas relativas à regulamentação do trabalho dos bancários e no reconhecimento político da representação coletiva dos trabalhadores sob um contexto histórico de formação do mercado de trabalho *pari passu* à solidificação da ética do trabalho assalariado; entre 1964 e 1989, após a repressão do regime militar sobre os sindicatos, o movimento sindical bancário voltou à cena nacional pela defesa de questões específicas da categoria aliada à luta política em tempos de redemocratização; por fim, entre 1989 e 2003, o cenário adverso para a ação coletiva acarretou a centralidade da agenda sindical na defesa de direitos adquiridos e de reivindicações de caráter econômico.

A partir de 2003, a perpetuação da centralidade das demandas de natureza econômica, com destaque para a remuneração variável, a inclusão marginal de temas que buscam intervir na forma de gestão do trabalho nos bancos, bem como o alargamento das bandeiras sindicais com o aprofundamento da luta em torno da cidadania, em alguns aspectos corroborando sua concepção enquanto acesso ao consumo, coloca novos elementos na atuação sindical levando-a a uma ação na perspectiva de abandonar a universalidade enquanto prerrogativa, passando a exercer um sindicalismo pautado por táticas contraditórias que atua no âmbito da lógica neoliberal, em busca da representação dos trabalhadores, cada vez mais pulverizados.

Referências Bibliográficas

Bibliografia Geral

ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. **Crise Econômica e Interesses Organizados.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1996.

ALVES, Ana Elizabeth Santos. **Qualificação e trabalho bancário no contexto da reestruturação produtiva**. Vitória da Conquista: Edições Uesb, 2005.

ANTUNES, Ludmila Rodrigues. **Reestruturação produtiva e sistema bancário**: movimento sindical bancário brasileiro nos anos 90. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP, 2001.

ANTUNES, Ricardo. **O novo sindicalismo no Brasil**. 2. ed. Campinas, SP: Pontes, 1995.

_____. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

ARAUJO, Ângela. Estado e trabalhadores. *In*: Araújo, Ângela (Org.). **Do corporativismo ao neoliberalismo**. Rio de Janeiro: Boitempo, 2002. p. 29-57

BALANÇO DE GESTÃO 1979-1981. São Paulo, 1981.

BALTAR, Paulo. Estrutura Econômica e Emprego Urbano na década de 90. *In*: PRONI, M.; HENRIQUE, W. **Trabalho, Mercado e Sociedade**: O Brasil dos anos 90. São Paulo: Ed. Unesp, 2003. p. 107-152.

_____. Formação, estruturação e crise do mercado de trabalho no Brasil. *In*: DEDECCA, C. S.; PRONI, M .W. **Políticas públicas e trabalho.** Campinas: Unicamp/IE; Brasília: MTE, 2006. p. 9-28.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Relatório de Economia Bancária e Crédito 2010**. Disponível em: <http://www.bcb.gov.br/Pec/Depep/Spread/REBC2010.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2013.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. Finança global e ciclos de expansão. *In:* Fiori, J. L. (Org.). **Estados e moedas no desenvolvimento das nações.** Vozes, Petrópolis, 1999. p. 87-117.

_____. Capital Financeiro e empresa multinacional. *In:* Belluzzo; L. G. **Os antecedentes da tormenta.** Campinas: Editora Unesp, 2009. p. 37- 48.

BIRH, Alan. **Da Grande Noite à Alternativa:** O Movimento Operário Europeu em Crise. São Paulo: Boitempo Editorial, 1998.

BRAGA, José Carlos de Souza. Financeirização Global: o padrão sistêmico de riqueza do capitalismo contemporâneo. *In:* Tavares, M.C.; Fiori, J. L. (Org. 1998). **Poder e Dinheiro**: uma economia política da globalização. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 195-242.

BRASIL (2000). **Lei n. 10.101**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm>. Acesso em: 23 mar. 2011.

CANÊDO, Letícia Bicalho. **O sindicalismo bancário em São Paulo no período de 1923-1944**: seu significado político. São Paulo, SP: Símbolo, 1978.

_____. Bancários: movimento sindical e participação política. Campinas: Editora da Unicamp, 1986.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. Para onde foram os sindicatos? *In:* **37º Encontro Anual da ANPOCS**, Aguas de Lindóia, 2013.

CARNEIRO, Ricardo de Medeiros. **Desenvolvimento em crise**: a economia brasileira no último quarto do século XX. São Paulo, SP: Editora da UNESP; Campinas, SP: UNICAMP/IE, 2002.

COSTA, Hélio da. Trabalhadores, Sindicatos e suas Lutas em São Paulo (1943-1953). *In:* FORTES, Alexandre (*et a*l.) (Org.). **Na Luta por Direitos**: leituras recentes em história social do trabalho. Campinas, SP: Ed. Unicamp, 1999. p. 90-121.

DIEESE. **Projeto Regional Negociação Coletiva e Equidade de Gênero na América Latina**. 2002. Disponível em: <http://projetos.dieese.org.br/projetos/OIT/generoRelatorioFinalEVersaoPreliminar.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2013.

_____. Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho. São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/livro/2011/livroRotatividade11.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2013.

_____. Um novo cenário para o setor financeiro no Brasil. Nota técnica 123, abril, 2013. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2013/notaTec123CenarioSetorFinanceiro.pdf> Acesso em 03 mar. 2013.

DIEESE; SEEB-SP. **Participação dos Trabalhadores Bancários nos Lucros e Resultados:** balanço e perspectivas (1995-2011), 2011.

FEBRABAN. **Bancarização e inclusão financeira no Brasil.** 2011. Disponível em: <http://www.febraban.org.br>. Acesso em: 04 nov. 2013.

FERREIRA, Jorge. O nome e a coisa: o populismo na política brasileira. *In:* FERREIRA, Jorge (Org.). **O populismo e sua história**: debate e crítica. Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira, 2001. p. 60-124.

FONSECA, Pedro Cesar Dutra. **Vargas**: o capitalismo em construção, 1906-1954. São Paulo: Brasiliense, 1989.

FONTES, Paulo. "Centenas de Estopins acesos ao mesmo tempo". A Greve dos 400 mil, piquetes e a organização dos trabalhadores em São Paulo (1957). *In:* FORTES, Alexandre (*et al.*) (Org.). **Na Luta por Direitos**: leituras recentes em história social do trabalho. Campinas, SP: Ed. Unicamp, 1999. p. 145-180.

FURTADO, Celso. **Brasil**: a construção interrompida. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: Revan: FAPESP, 2007.

GEHM, Taíse Cristina. **As transformações no sistema bancário e a hostilidade nas condições de trabalho**: um olhar a partir do Banco do Brasil. Dissertação (mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP, 2013.

GIANNOTTI, Vito. **Qual o papel da imprensa sindical hoje?** (2008). Disponível em: <http://nucleopiratininga.org.br/qual-o-papel-da-imprensa-sindical-hoje/>. Acesso em 2 dez. 2013.

GOMES, Ângela Maria de Castro. **A invenção do trabalhismo**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

GONÇALVES, Francisco Luiz Salles. A evolução dos acordos e conflitos coletivos no período recente do sindicalismo (1977-1993). *In:* **O mundo do trabalho**. São Paulo: Ed. Scritta; Campinas: Unicamp/Cesit, 1994.

GONÇALVES, José Ricardo Barbosa; KREIN, José Dari; MADI, Maria Alejandra Caporale. Condições de Trabalho e sindicalismo no setor bancário no Brasil. *In:* **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. Coautoria de José Dari Krein. São Paulo, SP: LTr, 2006. p. 99-120.

_____. Bancos, bancários e representação sindical no Brasil contemporâneo. *In:* **XI Encontro Nacional da ABET**, Campinas, 2009.

_____. Financialization, Employability and their Impacts on the Bank Workers' Union Movement in Brazil (1994-2004). *In:* LEE (Ed.). **Radical Economics and Labour.** s.l.: s.n., 2009(a). p. 173-192.

GUTTMANN, Robert. Uma introdução ao capitalismo dirigido pelas finanças. São Paulo: **Novos Estudos Cebrap**, n. 82, p. 11-33, 2008.

HENRIQUE, Wilnês. **O Capitalismo selvagem**: um estudo sobre desigualdade no Brasil. Tese de doutoramento. Campinas, Unicamp, IE, 1999.

HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. *In:* FERRETI, Celso *et al*. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação.** 5 ed. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 128-137.

HOBSBAWM, E. J. **Sobre história**: ensaios. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 1998.

JINKINGS, Nise. **Trabalho e resistência na "fonte misteriosa"**: os bancários em face da reestruturação. Campinas, SP: UNICAMP; São Paulo: Impr. Oficial do Estado, 2002c.

_____. A reestruturação do trabalho nos bancos. *In:* ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006. p. 189-205.

JUNCKES, Ivan Jairo. **O sindicalismo novo dos bancários na reestruturação financeira dos anos noventa no Brasil.** Santa Catarina: UFSC. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Sociologia Política, 2004.

KAREPOVS, Dainis. **A história dos bancários**: lutas e conquistas: 1923-1993. KAREPOVS, Dainis (Org.) São Paulo, SP: Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, 1994.

KREIN, José Dari. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Dissertação (mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP, 2001.

LARANGERIA, Sônia. Sindicatos em transformação: "modelos" de ação sindical - o debate internacional. *In:* **XXIX Encontro Anual da ANPOCS** - GT Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea. Caxambu, out. 2005.

MALERBA, Paulo Eduardo Silva. **As transformações do setor financeiro no Brasil**: os trabalhadores e a fragmentação da representação sindical. Dissertação (mestrado), Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP, 2011

MARTINS, Heloisa Helena Teixeira de Souza. **O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil.** São Paulo: Ed. Hucitec, 1989.

MELLO, João Manuel Cardoso de. **O capitalismo tardio**. 11. ed. São Paulo: Editora UNESP, Campinas, SP: FACAMP, 2009.

MELLO, João Manuel Cardoso de (autor); NOVAIS, Fernando Antonio (coautor). **Capitalismo tardio e sociabilidade moderna**. 2. ed. São Paulo: Editora UNESP; Campinas: FACAMP, 2009.

NORONHA, Eduardo. Ciclo de greves, transição política e estabilização: Brasil, 1978-2007. *In:* **Lua Nova**, São Paulo, n. 76, p. 119-168, 2009.

OFFE, Claus. Diversidade de interesses e unidade sindical, *In:* OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado:** transformações contemporâneas do trabalho e da política. São Paulo, SP: Brasiliense, 1989. p. 199-222.

OFFE, Claus.; WIESENTHAL, Helmut. Duas lógicas da ação coletiva: notas teóricas sobre a classe social e a forma de organização. *In:* OFFE, Claus. **Problemas estruturais do Estado capitalista.** Rio de Janeiro, RJ: Tempo Brasileiro, 1984. p. 56-118.

OLIVEIRA, Marco Antônio. **Política Trabalhista e Relações de trabalho no Brasil. Da Era Vargas ao Governo FHC.** Tese (Doutorado em Economia). Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo, SP: Boitempo, 2001.

PRATES, Daniela Magalhães. Bancos e ciclo de crédito: da estabilização à crise financeira. *In:* CARNEIRO, R; MARCOLINO, L, C. (Org.). **Sistema Financeiro e desenvolvimento no Brasil:** do Plano Real à crise financeira. São Paulo: Editora Gráfica Atitude LTDA, 2010. p. 129-159.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. *In:* SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. **Além da fábrica**: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 11-43.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Conflito Industrial e Sindicalismo no Brasil.** São Paulo: Difel, 1966.

_____. O sindicalismo nos anos 80: um balanço. *In:* **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: SEACE, vol. 4, n. 1, 1990.

_____. Destino do sindicalismo. 2. ed. São Paulo, SP: USP; FAPESP, 2002.

SADER, Eder. **Quando Novos Personagens Entram em Cena**: Experiências e Lutas dos Trabalhadores da Grande São Paulo, 1970-1980. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1988.

SANCHES, Ana Tércia. **Terceirização e terceirizados no setor bancário**: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical. São Paulo: PUC. Dissertação (mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

_____. Dimensões da difusão tecnológica no setor bancário, divisão do trabalho e ação sindical. 2012. Disponível em: <http://www.28deagosto.com.br/artigos/>. Acesso em: 16 nov. 2012.

SANTANA, Marco Aurélio. Política e História em disputa: o 'novo sindicalismo' e a ideia da ruptura com o passado. *In:* JÁCOME RODRIGUES, Iram (Org.). **O Novo Sindicalismo**: vinte

anos depois. Petrópolis/São Paulo: Vozes/Educ/Unitrabalho. 1999. p. 133-161.

SANTOS, Eliana Maria dos. **A construção de relações igualitárias no trabalho**: a experiência sindical bancária. Paraná: UFPR. Tese (Doutorado). Universidade Federal do Paraná, Sociologia, 2010.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e justiça**: a política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro, RJ: Campus, 1979.

SEEB-SP. **90 anos fortalecendo a democracia**: Bancários de São Paulo-CUT (1923-2013). FONTES, Paulo; Macedo, Francisco; Sanches, Ana Tércia (Coord.). São Paulo: Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região; Editora Gráfica Atitude Ltda., 2013.

_____. **Seminário Internacional Saúde dos Bancários**. Disponível em: <http://www1.spbancarios.com.br/download/17/seminario_livreto.pdf>. 2011. Acesso em: 27 maio 2013.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **Mulheres no trabalho bancário**: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero. São Paulo, SP: USP, 1998.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 10. ed. Rio de Janeiro, RJ: Record, 2005. 204p.

SILVA, Pedro Henrique de Alcântara. **Evolução da taxa de sindicalização na primeira década do século xxi no Brasil.** Relatório parcial de atividades. Campinas: CNPq/PIBIC, 2011.

VENCO, Selma Borghi. **Telemarketing nos bancos**: o emprego que desemprega. Campinas, SP: UNICAMP, 2003.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. **Sindicalismo e democracia no Brasil**: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão. 1. ed. São Paulo: Annablume Editora, 2011.

VIANNA, Oliveira. **Problemas do Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Editora Max Limonad, 1940.

WEFFORT, Francisco. Origens do sindicalismo populista no Brasil (A conjuntura do após-guerra). **Estudos Cebrap**, São Paulo, n. 4, p. 27-43, 1973.

Periódicos e Documentos

10 ANOS de Revista dos Bancários. **Folha Bancária**, n. 4.504, ago. 2003.

AS DIFERENÇAS já foram aprovadas. **Revista do Brasil**, n. 5, out. 2006.

BANCÁRIOS devem ignorar pressão. **Folha Bancária**, n. 4.642, set. 2004.

BANCÁRIOS e clientes do mesmo lado. **Folha Bancária**, n. 4.942, jan. 2007.

CAMALEÃO dos lucros. **Folha Bancária**, n. 5.063, mar. 2008.

CAMPANHA Salarial Unificada Negociação é hoje. **Folha Bancária**. São Paulo, n. 4.632, set. 2004.

CONTRATAR para acabar com a pressão. **Folha Bancária.** São Paulo, n. 5.109, ago. 2008.

DA RUA para a cidadania. **Revista dos Bancários**, n. 108, jan. 2006.

DESCONTO nos parques. **Folha Bancária**, n. 4343, jan. 2002.

ESPERANÇA e autonomia. **Folha Bancária**. São Paulo, n. 4.426, nov. 2002.

FERRAMENTA de trabalho. **Revista dos Bancários**, n. 83, out. 2002.

JOGOS sindicais estão de volta. **Folha Bancária**, n. 4.716, fev. 2005.

MUITO a fazer em 2005. **Folha Bancária**, n. 4.704, jan. 2005.

O SINDICATO tem lado. **Revista dos Bancários**, n. 101, dez. 2004.

PRAZO final. **Folha Bancária**. São Paulo, n. 4.631, set. 2004.

REVOLTA com a PLR motiva greve. **Revista dos Bancários**, n. 5.132, out. 2008.

SINDICALIZAÇÃO. Você nunca está sozinho. **Folha Bancária**, n. 4.373, abr. 2002.

VELHO é o desrespeito. **Folha Bancária**, n. 99, ago. 2004.

CONVENÇÃO Coletiva de Trabalho. Disponível em: <http://www.febraban.org.br>. Acesso em: 09 jun. 2012.

ANEXOS

Anexo 1: Bancários por cargo

Família ocupacional mais representativas – RAIS (n. de bancários)	Descrição dos Cargos conforme Classificação Brasileira de Ocupações	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Escriturários de serviços bancários	4132-05 - Atendente de agência 4132-10 - Caixa de banco 4132-15 - Compensador de banco 4132-20 - Conferente de serviços bancários 4132-25 - Escriturário de banco 4132-30 - Operador de cobrança bancária **Descrição:** Prestam atendimento a usuários de serviços bancários; realizam operações de caixa; fornecem documentos aos clientes e executam atividades de cobrança. Apoiam as atividades da agências e demais setores do banco; administram fluxo de malotes; compensam documentos e controlam documentação de arquivos. Estabelecem comunicação com os clientes, prestando-lhes informações sobre os serviços bancários.	189.920	199.975	214.701	219.073	254.267	257.681	263.841	274.524
		47,60%	49,37%	51,11%	51,89%	57,03%	56,08%	57,09%	56,83%
Profissionais de comercializacão e consultoria de serviços bancários	2532-05 - Gerente de captação (fundos e investimentos institucionais) 2532-10 - Gerente de clientes especiais (private) 2532-15 - Gerente de contas - pessoa física e jurídica 2532-20 - Gerente de grandes contas (corporate) 2532-25 - Operador de negócios **Descrição:** Comercializam produtos e serviços financeiros e desenvolvem propostas de crédito. Gerenciam carteira de clientes e efetivam negócios. Prospectam clientes, exercem ações gerenciais e previnem operações ilegais. Interagem com áreas afins locais e internacionais.	32.075	34.604	36.059	35.602	28.948	27.927	27.910	43.082
		8,04%	8,54%	8,58%	8,43%	6,49%	6,08%	6,04%	8,92%
Gerentes de operações de serviços em instituição de intermediação financeira	1417-05 - Gerente de produtos bancários 1417-10 - Gerente de agência 1417-15 - Gerente de câmbio e comércio exterior, Administrador de carteiras de câmbio e comércio exterior, Gerente de administração de carteiras de câmbio e comércio exterior 1417-20 - Gerente de crédito e cobrança, Administrador de carteiras de crédito e cobrança, Gerente de administração de carteiras de crédito	28.682	25.031	25.884	25.980	16.343	18.771	16.983	16.964

	e cobrança 1417-25 - Gerente de crédito imobiliário, Administrador de carteiras de crédito imobiliário, Gerente de administração de carteira de crédito imobiliário 1417-30 - Gerente de crédito rural 1417-35 - Gerente de recuperação de crédito **Descrição:** Comercializam produtos e serviços financeiros; implementam processos operacionais; planejam processos de operações bancárias; coordenam o desenvolvimento e a implantação de produtos, serviços e processos; gerenciam pessoas; traçam plano diretor para áreas de crédito, produtos e comercialização; administram recursos materiais, financeiros e serviços de terceiros; comunicam-se, oralmente e por escrito, divulgando e consolidando informações, normas e procedimentos, campanhas de vendas, interagindo com pessoas e conduzindo reuniões.	7,19%	6,18%	6,16%	6,15%	3,67%	4,09%	3,67%	3,51%
Agentes, assistentes e auxiliares administrativos	4110-05 - Auxiliar de escritório, em geral: Auxiliar administrativo de pessoal, Auxiliar de administração, Auxiliar de compras, Auxiliar de escritório, Auxiliar de estoque, Auxiliar de promoção de vendas (administrativo), Auxiliar de setor de compras (administrativo), Auxiliar de supervisor de vendas (administrativo), Auxiliares administrativos e de escritórios, Escriturário 4110-10 - Assistente administrativo: Agente administrativo, Assistente de administração, Assistente de controlador de orçamento, Assistente de controle administrativo, Assistente de escritório, Assistente de faturamento, Assistente de finanças - exclusive no serviço público, Assistente do setor de firmas e	23.415	28.543	27.348	25.278	21.446	19.912	23.130	23.660

	procurações, Assistente técnico - no serviço público, Assistente técnico administrativo, Encarregado de departamento de pessoal, Encarregado de pessoal 4110-15 - Atendente de judiciário 4110-20 - Auxiliar de judiciário 4110-25 - Auxiliar de cartório 4110-30 - Auxiliar de pessoal: Apontador de cartões de ponto 4110-35 - Auxiliar de estatística: Controlador de estatística 4110-40 - Auxiliar de seguros: Auxiliar técnico de seguros 4110-45 - Auxiliar de serviços de importação e exportação: Auxiliar de tráfego de exportação e importação, Conferente de documentação de importação e exportação, Conferente de exportação 4110-50 - Agente de microcrédito: Agente de microfinanças, Assessor de microcrédito, Assessor de microfinanças, Coordenador de microcrédito. **Descrição:** Executam serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atendem fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário a eles referente. Atuam na concessão de microcrédito a microempresários, atendendo clientes em campo e nas agências, prospectando clientes nas comunidades.	5,87%	7,05%	6,51%	5,99%	4,81%	4,33%	5,00%	4,90%
Técnicos em operações e serviços bancários	3532-05 - Técnico de operações e serviços bancários - câmbio 3532-10 - Técnico de operações e serviços bancários - crédito imobiliário 532-15 - Técnico de operações e serviços bancários - crédito rural	19.369	23.589	11.271	22.442	18.994	21.446	16.813	15.727
	3532-20 - Técnico de operações e serviços bancários - leasing 3532-25 - Técnico de operações e serviços bancários - renda fixa e variável 3532-30 - Tesoureiro de banco 3532-35 - Chefe de serviços bancários.	4,85%	5,82%	2,68%	5,32%	4,26%	4,67%	3,64%	3,26%

	Descrição: Processam operações de crédito, investimento e serviços bancários, obedecendo normas externas, emanadas de órgãos governamentais, e internas, da instituição que os empregam. Controlam as operações de concessão de crédito, investimento e serviços a pessoas físicas ou jurídicas, a fim de cumprir e fazer cumprir as normas e regras internas e de órgãos regulamentadores, tais como: Banco Central do Brasil e Secretaria da Receita Federal, entre outros. Atendem aos demais setores do banco, como seus clientes internos, e a órgãos governamentais, outros bancos e ao público em geral, como clientes externos, prestando-lhes informações sobre assuntos de sua competência. Podem coordenar recursos humanos e exercer o monitoramento de serviços prestados por terceiros.								
Gerentes administrativos, financeiros, de riscos e afins	1421-05 - Gerente administrativo: Gerente administrativo e financeiro, Gerente de sistemas administrativos e finanças, Gerente de sistemas e métodos administrativos 1421-10 - Gerente de riscos: Gerente de riscos e seguros, Gerente de seguros, Gestor de riscos 1421-15 - Gerente financeiro: Gerente de administração financeira, Gerente de finanças, Gerente de operações financeiras, Tecnólogo em gestão financeira 1421-20 - Tecnólogo em gestão administrativo-financeira: Tecnólogo em gestão de cooperativas, Tecnólogo em gestão pública. **Descrição:** Exercem a gerência dos serviços administrativos, das operações financeiras e dos riscos em empresas industriais, comerciais, agrícolas, públicas, de educação e de serviços, incluindo-se as do setor bancário. Gerenciam recursos humanos, administram recursos materiais e serviços terceirizados de sua área de competência. Planejam, dirigem e controlam os recursos e as atividades de uma organização, com o objetivo de minimizar o impacto financeiro da materialização dos riscos.	17.848	17.768	18.456	19.543	18.723	16.997	16.248	23498
		4,47%	4,39%	4,39%	4,63%	4,20%	3,70%	3,52%	4,86%

Profissionais de administração econômico-financeira	2525-05 - Administrador de fundos e carteiras de investimento 2525-10 - Analista de câmbio 2525-15 - Analista de cobrança (instituições financeiras) 2525-25 - Analista de crédito (instituições financeiras) 2525-30 - Analista de crédito rural 2525-35 - Analista de leasing 2525-40 - Analista de produtos bancários 2525-45 - Analista financeiro (instituições financeiras): Analista de planejamento financeiro. **Descrição**: Administram fundos e carteiras de investimentos em instituições financeiras. Desenvolvem, implantam e administram produtos e serviços bancários. Analisam operações de crédito e de cobrança e operacionalizam contratos de financiamento e/ou empréstimos. Controlam recursos para crédito obrigatório e gerenciam cobranças. Preparam e consolidam informações gerenciais e econômico-financeiras. Relatam aos setores e clientes do banco, oralmente ou por escrito, a situação dos produtos e serviços bancários.	16.938	7.515	8.249	8.876	10.392	11.040	11.912	12459
		4,24%	1,86%	1,96%	2,10%	2,33%	2,40%	2,58%	2,58%
Analistas de tecnologia da informação	2124-05 - Analista de desenvolvimento de sistemas: Analista de sistemas (informática), Analista de sistemas para internet, Analista de sistemas web (webmaster), Consultor de tecnologia da informação, Tecnólogo em análise de desenvolvimento de sistema, Tecnólogo em processamento de dados, Tecnólogo em sistemas para internet 2124-10 - Analista de redes e de comunicação de dados: Analista de comunicação (teleprocessamento), Analista de rede, Analista de telecomunicação 2124-15 - Analista de sistemas de automação 2124-20 - Analista de suporte computacional: Analista de suporte de banco de dados, Analista de suporte de sistema, Analista de suporte técnico. **Descrição:** Desenvolvem e implantam sistemas informatizados dimensionando requisitos e funcionalidade dos sistemas,	9.422	8.918	9.038	9.093	9.780	9.489	9.680	9.589
		2,36%	2,20%	2,15%	2,15%	2,19%	2,07%	2,09%	1,98%

	especificando sua arquitetura, escolhendo ferramentas de desenvolvimento, especificando programas, codificando aplicativos. Administram ambiente informatizado, prestam suporte técnico ao cliente, elaboram documentação técnica. Estabelecem padrões, coordenam projetos, oferecem soluções para ambientes informatizados e pesquisam tecnologias em informática.								
Supervisores administrativos	4101-05 - Supervisor administrativo, Agente administrativo supervisor, Chefe administrativo, Chefe de departamento de pessoal, Chefe de escritório, Chefe de expediente - no serviço público, Chefe de serviço de limpeza, Chefe de serviços de coordenação de contratos, Chefe de setor - exclusive no serviço público, Chefe de setor - no serviço público, Chefe de seção - no serviço público, Chefe de seção de expedição, Chefe de seção de serviços administrativos, Chefe de seção de serviços gerais - exclusive no serviço público, Coordenador administrativo, Encarregado administrativo, Encarregado de escritório - exclusive no serviço público, Encarregado de serviço - exclusive no serviço público, Subencarregado de escritório, Supervisor administrativo de escritório, Supervisor administrativo de pessoal, Supervisor administrativo interno, Supervisor de administração, Supervisor de administração e arquivo técnico, Supervisor de seção de serviços gerais **Descrição:** Supervisionam rotinas administrativas em instituições públicas e privadas, chefiando diretamente equipe de escriturários, auxiliares administrativos, secretários de expediente, operadores de máquina de escritório e contínuos. Coordenam serviços gerais de malotes, mensageiros, transporte, cartório, limpeza, terceirizados, manutenção de equipamento, mobiliário, instalações etc; administram recursos humanos, bens patrimoniais e materiais de consumo; organizam documentos e correspondências; gerenciam equipe. Podem manter rotinas	7.402	9.671	20.239	8.250	14.935	16.803	17.222	16.622
		1,85%	2,39%	4,82%	1,95%	3,35%	3,66%	3,73%	3,44%

	financeiras, controlando fundo fixo (pequeno caixa), verbas, contas a pagar, fluxo de caixa e conta bancária, emitindo e conferindo notas fiscais e recibos, prestando contas e recolhendo impostos.								
Outros		53.959	49.459	48.791	48.082	52.000	59.428	58.425	46.972
		13,52%	12,21%	11,62%	11,39%	11,66%	12,93%	12,64%	9,72%
Total geral		**399.030**	**405.073**	**420.036**	**422.219**	**445.828**	**459.494**	**462.164**	**483097**
Total das ocupações mais representativas		345.071	355.614	371.245	374.137	393.828	400.066	403.739	436125
		86,48%	87,79%	88,38%	88,61%	88,34%	87,07%	87,36%	90,28%
Escriturários (% entre os mais representativos)		56,24%	57,81%	61,17%	59,87%	67,11%	67,23%	68,26%	65,44%
Comissionados (% entre os mais representativos)		44,96%	43,77%	42,17%	41,45%	35,44%	35,59%	34,65%	37,05%

Fonte: Elaboração própria com base no Ministério do Trabalho e Emprego (Relação Anual de Informações Sociais – RAIS).

Anexo 2: Entrevista

Dados Pessoais do entrevistado
Nome: Juvandia Moreira Leite
Proveniente do banco: Bradesco
Ano de ingresso no banco: 1992
Ano de ingresso no sindicato: 1996
Tempo de sindicato: 17 anos
Cargo no sindicato: Presidenta

Entrevista:

Eixo 1: Trajetória do entrevistado

1) Como você se tornou bancária e como se deu sua inserção no sindicato?

Primeiro é o seguinte, eu sou baiana, nasci numa cidade do agreste da Bahia, chamada Nova Açores, cidade pequena. E desde... Eu sempre soube o que eu queria fazer... Na faculdade, diferente de algumas pessoas que tem dúvida, eu nunca tive dúvida. E lá não tinha faculdade, nada disso né? Então assim, eu queria fazer faculdade e queria fazer direito por que eu queria ser juíza. Então eu tinha uns 16 anos e aí eu tive oportunidade de fazer um intercâmbio cultural, fui para o Canadá, a partir de uma seleção que o município fez, o Estado né, foram selecionados 20 jovens no Estado, no intercâmbio e o colégio que eu estudava, uma instituição chamada SENEC, era o único colégio da cidade. Ele tinha um convênio com a Prefeitura, pra gente era um colégio da prefeitura, mas na verdade era uma instituição que tinha convênio com a prefeitura. A prefeitura bancava e ele quem coordenava. E esse colégio tem em algumas cidades do Brasil. E ele fez convênio com uma instituição canadense chamada JOVENS DO CANADÁ NO MUNDO. E a partir dessa seleção eu fui uma das 20 jovens da Bahia selecionadas para participar desse intercâmbio e eu passei aí 6 meses fora de casa, tinha 17 anos, meus pais autorizaram a minha ida né... E quando eu voltei eu já tinha antes o desejo de ser juíza, por que eu achava que sendo juíza você poderia fazer justiça e aquela coisa né... E quando eu voltei eu falei bom, minha cidade ficou pequena né... Eu fui, imagina. E aí meu desejo de estudar ficou mais forte e eu pensei bom, como é que eu vou estudar né? E aí eu tinha parentes que moravam em São Paulo e tinha parentes que moravam em Salvador e eu fui pensar: onde é que eu vou conseguir realizar aí o meu projeto? E aí eu vim para São Paulo por que eu queria estudar e trabalhar. Ou seja, trabalhar para viabilizar meus estudos para chegar onde eu queria. Eu cheguei aqui num

domingo, que era um 7 de setembro, comecei a trabalhar no comércio numa terça-feira e eu trabalhava de segunda a sábado, vida dura a vida no comércio e eu pensava: não vou estudar nunca com esse salário e com essa jornada né. E aí 7 meses depois eu entrei no banco, eu fiz uma seleção no Bradesco e entrei no Bradesco. Aí a minha entrada na categoria.

O sindicato, ele fazia, ele faz visitas semanais aos locais de trabalho. Tem roteiros, cada um tem seu roteiro, e na minha agência, na agência em que eu trabalhava, tinha duas pessoas que eram responsáveis que sempre passavam por lá. E aí eu fui convidada a fazer um curso de formação. Era no final de semana, eu já estava fazendo faculdade, tava estudando direito né, e aí o representante do sindicato me convidou, falou: "olha, você não vai pagar nada, é um curso que você vai fazer, vai ter um espaço pra lazer, um espaço para debates, será para formação". Aí muito bem, eu fui. Eu e uma colega minha. E aí eu gostei do curso, gostei da ideia de conhecer mais o sindicato e tal... E passei a ir nos outros cursos, a ir nas assembleias e fui me aproximando mais do sindicato até que eu fui convidada a vir pra chapa da diretoria em 96, por que era em 97 a eleição. Eu entrei em 92 no banco.

Em 1997 foi a nossa eleição, tinha duas chapas né...Berzoini encabeçava a chapa e a gente ganhou a eleição; e inclusive no meu local de trabalho, que era um local de oposição que sempre perdia, foi a primeira vez que a gente ganhou naquele local. E aí eu fui liberada acho que em março, abril de 97. Fui trabalhar numa regional, passei a ser diretora da regional, a fazer micro também, ter roteiro, ter tudo. Depois fiquei aí dois mandatos como diretora regional e depois fui para executiva do sindicato. No jurídico, passei pela Secretaria de Suporte Administrativo, depois eu fui pra Geral e aí eu vim para presidência. Essa foi a trajetória no banco e no sindicato...

<u>Eixo 2: O movimento sindical e os bancários.</u>

1) Descreva quais são as atividades que o sindicato tem desenvolvido para aumentar a representatividade/sindicalização/aproximação com o bancário?

Olha, a gente faz por ano, mais ou menos... cinco a seis mil sindicalizações. No mandato, na gestão, em três anos de mandato a gente faz em torno de quinze, dezesseis, dezoito mil novos associados. Qual que é o problema? O problema é que os bancos privados têm uma rotatividade, as pessoas saem. O problema também é que nos bancos públicos você teve também um processo

de aposentadoria e de troca de geração né... Se não, se não saísse ninguém, nós já estávamos com quase 100% de associados, entendeu? O problema é que sai, o Itaú fez uma demissão, um processo de demissão terrível no Brasil inteiro nesses últimos anos né... O processo de fusão, de incorporação, isso reduziu demais a categoria. Então assim, nós fazemos um trabalho de associação que é permanente. Então a gente tem, a gente chama Campanhas Permanentes de Sindicalização, exatamente por que o que a gente defende é que o sindicato tenha uma sustentação que venha voluntariamente do trabalhador. Que ele [sindicato] dependa disso, que o trabalhador compreenda isso. Aí as vezes tem uma campanha que é geral, coordenada, às vezes não, sempre, todo o ano você tem aquela coordenação geral. E os coletivos por banco vão fazendo a estratégia que achar melhor para aquele banco, vão coordenando essa estratégia dentro daquela estratégia geral. A gente tem um acompanhamento assim, cada sindicalização que entra, quem foi o dirigente, o funcionário que fez, de que banco que veio, e as pessoas têm acesso a esses dados, todo mundo têm acesso a esses dados, de que regional que é, então a gente tem uma coordenação muito voltada para isso, até por que o que a gente defende é isso mesmo: para aumentar a representatividade você tem que ter associados, é disso que o sindicato vive. Não só financeiramente, mas politicamente. Aliás, o índice de sindicalização nos bancários do Brasil inteiro é muito alto. Por que tem sindicatos que têm em torno de 90% de sindicalizados, eles têm uma base pequena, é fácil de chegar. Nós não temos uma base pequena, pra gente é muito difícil assim... E a gente ainda faz seis mil novas sindicalizações por ano hein? Então assim, a gente tem por exemplo, 138.000 bancários que estão espalhados em quase 4.000 locais de trabalho né... E é muito difícil você atingir a todos os locais de trabalho por que tem local, como a Cidade de Deus, por exemplo, que é um complexo do Bradesco, é a matriz, tem 13 prédios lá dentro e a gente não tem acesso interno. A gente não tem acesso à reunião, o banco não deixa. O nosso trabalho é da porta para fora e olha que a gente faz sindicalização pra caramba lá ainda. Em muitos locais de trabalho, os bancos proíbem que o sindicato entre, entendeu? Por que é isso, o sindicato é, ele [o banco] não quer essa aproximação do trabalhador com o sindicato, ainda é clandestina essa realidade né... Porque a gente ainda tem, tem muita gente que conversa, que entra em contato com a gente, mas o banco jamais pode saber. Porque quando o banco desconfia, ele vai demitir aquele trabalhador. Entendeu? Ele [o banco] sabe, ele quer evitar, quer colocar o sindicato distante do trabalhador, mas a gente está, a gente tem lá nas concentrações, cada um né... Os dirigentes sindicais mais os funcionários, eles têm um conjunto... O sindicato é dividido em

regionais, sete regionais, cada regional é dividido em microrregiões, cada um tem um grupo de 35 locais de trabalho mais ou menos, ou uma concentração que tem até 1.200 trabalhadores. Então, naquela concentração só precisa de uma pessoa, um representante. Se tiver acima disso aí vai ter mais de um representante. E você é representante para distribuir a *Folha Bancária*, encaminhar as demandas, sindicalizar. Então a gente faz as campanhas de sindicalização na porta, quando a gente não tem acesso faz campanha de sindicalização na porta do local. Isso periodicamente. E aí a gente vai fazendo as sindicalizações. Há lugares que a gente consegue negociar, então você negocia espaço, negocia entrada né.... Porque na verdade nós temos na convenção coletiva, escrito lá na convenção, um dia para sindicalização. Agora, esse dia, na verdade nós não usamos assim, aquele dia, nós vamos negociando banco a banco, local a local de trabalho, onde a gente consegue entrar e fazer a sindicalização de maneira permanente a gente vai fazendo. Agora quando a gente não consegue, o lugar é muito difícil, aí a gente usa a convenção coletiva. Fala: "não, temos direito, vamos fazer, vamos negociar como é que faz". Só que a tendência é que eles coloquem o sindicato numa sala isolada e ninguém apareça lá. Entendeu? Então isso é um problema também, cada um vai usando a criatividade e dando um jeito de se aproximar e de chegar lá. Que tem dado certo, esta estratégia tem dado certo. Bom, e aí é um jeito de se aproximar, por que quando ele é associado ele recebe em casa a *Folha Bancária* resumo todo mês com as notícias, ele recebe a *Revista do Brasil*, então ele tem um contato maior com o sindicato do que têm as pessoas que não estão associadas. Embora, na *Folha Bancária*, na visita diária, você fala com todo mundo, independente de se ele é associado ou não.

2) O sindicato usa estratégias para atrair o bancário? Quais?

Ele usa de várias estratégias. Nós temos várias frentes. Por exemplo, a sindicalização é uma delas. Porque assim, o ideal seria, nós até já discutimos muito isso aqui dentro. Porque nós temos, por exemplo, se você se sindicaliza [o trabalhador bancário], você ganha um bônus, você tem uma entrada no Cinemark, ou uma camiseta... Tem gente que fala assim: "eu não vou sindicalizar, eu não vou oferecer os bônus, eu não vou falar disso pras pessoas, eu vou sindicalizar ideologicamente, aquela coisa". Só que a categoria realmente... Ela não é toda formada, tem compreensão da luta de classes, compreensão da importância de fortalecer sua entidade de classe... Até pela sociedade como ela é hoje. Nós saímos do neoliberalismo com...

Um grande mal que o neoliberalismo deixou foi o individualismo. As pessoas estão muito, assim, pensando no seu próprio umbigo, pensando em si próprias, na solução individual, sabe? E elas não compreendem que o coletivo, a solução coletiva é o caminho e não o individual, você não resolve os problemas... Você resolveu o seu e aí? E os dos demais? Então a gente tem várias portas, que a gente chama de portas de entrada, que é um jeito dela vir para o sindicato, conhecer o sindicato. Então, por exemplo, a sindicalização, quando a gente pode, quando a gente tem condição a gente faz a sindicalização explicando tudo o que que é, mas às vezes a sindicalização é na porta do banco, entendeu? Ele vê a atuação do sindicato, ele vê a presença do sindicato lá diariamente, aquilo dá segurança para ele se sindicalizar, "eu tenho um sindicato presente". Por exemplo, os vigilantes adorariam ser bancários e adorariam fazer parte do sindicato dos bancários. Por quê? Porque eles têm um sindicato que não é presente, então eles sabem o que é ter um sindicato presente, eles olham pra gente e falam assim: "era vocês que eu queria que nos representassem". Então é um grita muito grande. Você vê dentro do banco o pessoal da limpeza, eles adorariam que o sindicato representasse. Eles veem assim: "pô, vocês vem aqui todo dia, meu sindicato eu nem sei quem é, onde é que está". Entendeu?

Então, a formação, é outra porta de entrada. A gente tem a formação profissional e a gente tem a formação sindical. A formação profissional, o que a gente faz? Tem cursos de CPA 10, CPA 20 são exigências; hoje para você ter inclusive sua promoção, sua carreira dentro do banco, depende de você ter esses certificados, que vão te habilitar a orientar para investimentos, enfim. Então a gente tem aqui vários cursos que são sempre lotados, professor excelente e o grau de aprovação é de mais de 90%, o nível de aprovação né? E a gente cansa de receber e-mails dos bancários que fizeram e falam: "poxa, agora eu consegui minha promoção, que bom". Porque é presencial, e é... Enfim, o professor que dá aula é muito bom, mesmo né... Muito bom, o pessoal gosta muito. A [formação] sindical ela é eu diria que ainda meio clandestina, nós não divulgamos em lugar nenhum, ninguém sabe, porque se os bancos souberem que a gente tem eles vão mandar olheiros e as pessoas vão ser demitidas, quem for para nosso encontro vai ser perseguido, demitido. Então o que a gente faz? A gente faz o convite direto, todo ano a gente tem mais de 300 bancários que passam por curso de formação, formação sindical. Que tem o nível 1, nível 2, nível 3, que ele vai ver de tudo, ele começa a olhar... O nível 1 é uma coisa mais básica, ele faz um relógio começa a olhar para o dia dele, começa a se posicionar, se enxergar, olhar. Fala um pouquinho do sindicato. O Nível 2 já tem todo um histórico, tem o túnel do tempo, ele conhece a organização dos

trabalhadores no Brasil, os direitos trabalhistas, a história do Getúlio Vargas, ele vem pro Novo Sindicalismo, ele vai conhecendo um pouco a história da CUT até chegar em nós, quem somos nós que estamos aqui. O Nível 3 tem a organização sindical de base (OSB), tem três cursos nesse nível, e ele vai se aprofundando mais nessa história do nosso País, do sindicalismo, ele vai compreendendo melhor, até ele entender, porque você quer formar a pessoa para entender que nós estamos numa luta de classes. Como é que ele se localiza, um cara que está totalmente alheio a isso, porque a escola não ensina isso, a faculdade não ensina isso, os meios de comunicação não formam pra isso, pelo contrário, deformam. Então ele não tem isso no cotidiano dele, você está inserindo uma coisa que não existe pra ele, que não era assim pra ele. Que é confuso, que é contraditório. Por um lado ele gosta muito, e por outro ele fala... Ele desconfia. Porque as pessoas olham para o sindicalismo assim. Mas até pouco tempo a gente era clandestino, em 83 nós estávamos na ilegalidade, quer dizer teve uma intervenção aqui, nós ficamos fazendo, mantendo jornal diário a partir de bingos feitos na categoria. E é claro que o banco persegue quem se aproxima do sindicato, então tem mais essa. É uma coisa... É algo que é que ele não estuda em lugar nenhum e que ele ainda sofre represália se ele se aproximar, quer dizer, e ao mesmo tempo ele tem aquela desconfiança da política no geral... Ahh o sindicato ... Enfim... As pessoas só enxergam quando tão aqui dentro, quando vêm, quando veem, quando acompanham o cotidiano. Porque ao mesmo tempo nós vivemos numa cidade que tem gente pra caramba, que a vida é totalmente ligada, é muita informação, é muita informação e pouca formação, na verdade. Porque hoje você tem informação de monte, só que aí você peneirar essa informação. Aqui é outra porta de entrada. Na verdade todas as portas de entrada é [são] para trazer as pessoas para uma aproximação maior, para a militância.

E a gente tem, por exemplo, as assembleias, que são os espaços de decisão da categoria, os espaços de ... Em especial, não só, por exemplo, ontem nós fizemos assembleia de orçamento, para definir orçamento, onde vai gastar a arrecadação do sindicato. Mas a gente fez outro dia uma assembleia para eleger os delegados [pra participar] no Congresso da FETEC, que é nossa Federação; tinha 800 trabalhadores na assembleia de todos os bancos. Então assim... Uma assembleia... Pra ele entender... Então a gente está lá, a gente está falando dos espaços que a gente organizou a categoria, o sindicato, a federação, a confederação ... A assembleia, todo ano a gente faz a assembleia que tira os delegados para participar das conferências que preparam a campanha salarial, conferência estadual, conferência nacional. Então esse é um espaço também

dele participar do sindicato. Na verdade você vai e sindicaliza, você faz toda a organização para trazê-lo pra formação, pra trazê-lo pras assembleias, pra ser um cidadão consciente, e participativo...

3) A prestação de serviços também está entre essas estratégias?

A prestação de serviços também é uma porta de entrada. Por exemplo, nós temos uma diretora aqui no sindicato, claro que ela tinha participação política, era militante, já de outras, fora daqui né... Lá na cidade dela que é Carapicuíba. Mas ela entrou, se aproximou do sindicato através de um curso de ... Não é fotografia, foi outro, foi um curso que a gente fez, que você visita as cavernas, era uma coisa assim, eu me esqueci o nome desse curso. E foi aí que ela foi lá conheceu um diretor do sindicato, um dirigente do sindicato, começou a se aproximar, foi pros cursos de formação, recebeu convite... Então a gente chama de "portas de entrada". Por exemplo, nós temos vários convênios aqui, a gente faz vários cursos, porque é um jeito dele [bancário] ver o sindicato, dele enxergar o sindicato, e ele vem, é o que a gente chama de "portas de entrada". Nós temos, todas essas são portas de entrada, nós temos aqui os campeonatos de futsal, a pescaria, nós temos vários campeonatos. Essas coisas elas não podem ser atividade principal do sindicato, nem a única, nem a única nem a principal, mas essas coisas são portas de entrada, entendeu? Pessoal que vem para o campeonato, pros campeonatos, aí tem vários times femininos masculinos, a corrida que a gente promove todo ano, quer dizer, a gente... São portas de entrada, essas pessoas começam a se aproximar do sindicato, começam a conhecer os dirigentes sindicais, começam a conhecer os assistentes políticos aqui do sindicato, que são funcionários nossos, e aí ele começa a conhecer, não é mais aquele bicho-papão, aquela coisa distante, que ele tinha toda uma visão contraditória, que atuante, que conquista coisa, mas que sei lá, não sei se é sério, se não é corrupto, se não é... Que é aquela visão da desconfiança. Ele começa a compreender, a enxergar, a olhar, ele mesmo vai vendo... Então a gente tem essas portas de entrada, que são os convênios, são os campeonatos, que a gente discutiu aqui de fazer como porta de entrada, nunca como atividade fim do sindicato, atividade única ou a mais importante. Se a gente tiver que abrir mão disso e tiver que fazer uma atividade sindical propriamente dita, é isso que nós vamos fazer.

4) A bandeira pela defesa da PLR também é considerada uma "porta de entrada"? Dentre

todas essas estratégias, quais você destaca como sendo as mais importantes para o sindicato?

Olha eu diria o seguinte: a mais importante para o sindicato é aquela que vai formando os trabalhadores, a formação sindical, mas não é a porta de entrada maior. Então assim, eu acho que todas elas, eu não diria que há uma coisa só, que trouxe mais gente; eu diria que é um conjunto de coisas que faz com que a gente traga, se aproxime mais desses bancários. Tem bancário que não quer saber, se não for pelo futebol ele não vai vir para o sindicato. Depois do futebol, nas conversas que você tem com ele durante a organização do campeonato e tudo mais é que ele vai entendendo e vai participando mais. Aí você convida para ele vir fazer o curso, aí ele vai ... É devagar, às vezes é um processo. Então eu não diria que tem uma coisa só. Agora se você olhar tem, por exemplo, os temas que a gente discute, que é o que você está falando da PLR, que também são portas de entrada. Você discutir bandeiras, propostas, isso aproxima o sindicato deles, porque ele fala assim: "eu tenho uma realidade, a minha realidade é essa". Se você não discutir a realidade dele, o dia a dia, o que ele passa, você fica distante do cotidiano, você fica distante das aspirações, distante dos problemas não é? Então esses também são importantes pro sindicato. E tem temas, que é claro, por exemplo, a PLR foi instituída, foi colocada. Claro que ela veio numa estratégia de flexibilização, mas é o dinheiro no bolso do trabalhador, é impossível você não discutir isso. É impossível você falar... Se eu chegar numa assembleia e falar "vamos acabar com a PLR, queremos salário fixo, só", meu eu vou ser "tratorada" pelos bancários! Não tem como! O cara vai deixar de ter... O que recebe menos deve receber uns seis mil reais, ele vai abrir mão de receber seis mil reais? ... "O sindicato vai deixar de lutar pelos seis mil reais e eu não vou receber?" Você entendeu? É importante pra ele [bancário], é claro que é imediato não tem reflexos na vida dele, na aposentadoria, mas ele vai ter suas conquistas imediatas também. Seja no patrimônio, ou seja na sua qualidade de vida... Ele conta com aquilo. Então isso é um tema importante, embora se você olhar ideologicamente nós preferimos muito mais investir no debate da remuneração fixa porque você incorpora para ele um monte de direitos. Mas esse é um tema fundamental. Você quer interferir no dia a dia dele, você vai ter que discutir a PLR e os programas próprios de remuneração variável, os PPR. Que a gente separa. Se você não discutir isso, aqui estão as metas, aqui estão as condições de trabalho... Embora seja muito difícil você fazer esse debate porque existe uma resistência muito grande dos empregadores né?... Os bancos

querem... Eles falam que isso é gestão, eles não querem discutir a gestão... Que é aí onde vem o problema das metas né... Eles dizem: "ahh vocês estão interferindo na nossa gestão". E a gente fala: "e vocês estão adoecendo os trabalhadores". Então esses são temas, as metas abusivas, as condições de trabalho, o assédio moral, esses são temas que a gente discute porque é o dia a dia dele [do trabalhador], o cara está sofrendo lá, é um dia a dia de pressão, e isso foi se transformando porque o trabalho bancário foi se transformando. Com o controle da inflação, os bancos já não tinham mais interesse... A inflação alta, você pagava uma conta no banco, o banco ficava com aquele dinheiro, tem um período para ele repassar pra concessionária, seja lá qual fosse, e naquele período ele ganhava no *overnight*, aplicava aquele dinheiro e tinha... né, então ele queria muito captar, captar, quanto mais você pagasse conta no banco, melhor. Aí veio o controle da inflação e fez com que os bancos mudassem seu ganho, o negócio bancário mudou, e além da tecnologia, da mudança de processos, mas isso foi... O controle da inflação foi um marco nessa mudança, e os bancos passaram a ganhar dinheiro com receitas também... Aplicação em títulos da dívida pública, que são uma parte dos ganhos, com venda de seguros. Mas quem vende? O bancário. Com venda de produtos, com esta prestação de serviços, com essa venda de produtos, virou um negócio, o bancário virou um vendedor, a partir daí virou um vendedor, que é um problema com todas as metas, cobranças que tem no local de trabalho hoje, em especial das agências. Então esses são temas que a gente vem discutindo embora com todas... Porque aí é disputa de poder, porque quem é que vai mandar no local de trabalho? Quem vai dizer que meta que é? O cara quer chegar lá e dizer e pronto, porque o executivo ganha a partir do que as pessoas vendem também... Que é um debate que todo o mundo faz, que é a história do ganho dos executivos, que não pode ser um ganho de curto prazo, tem que ser um ganho de longo prazo... Não pode ser a partir de metas de curto prazo né? E isso adoece mesmo no local de trabalho é essa história de querer resultado, resultado... E resultados a qualquer custo e resultados muito mais altos do que os outros setores têm. Então esses temas são temas importantes pros bancários que a gente discute, que a gente coloca na ordem do dia. A gente sabe que alguns desses vai demorar. Você não põe um tema e conquista, porque para fazer isso você teria que ter, por exemplo, uma greve de quase 100% de adesão. Nós tivemos uma assim em 85, foi a última grande greve que a categoria fez com adesão de massa, com adesão massiva. Nesses últimos anos a gente tem feito greve, e são importantes para você ter os avanços e as conquistas. Mas elas são uma greve que tem um tamanho e eu acho que até, em alguns casos, a conquista às vezes até é

maior que o tamanho da greve, ou proporcional ao tamanho da greve.

5) Quais são as atividades que você julga, do ponto de vista da sua concepção do que é sindicato, que não deveria ser feito por um sindicato, mas o sindicato faz por ser uma exigência da categoria?

Eu diria o seguinte, que... O Augusto Campos falava isso: "nem mais pelego que a base, nem mais revolucionário que a base". No fundo o que ele estava querendo dizer é o seguinte: "olha, você é um dirigente, representa sua base quando você ouve a sua base, sabe das aspirações dela, sabe das reclamações dela." Então, quando você pauta um tema que venha da base mesmo que o sindicato tenha suas ... Que os militantes aqui tenham as restrições em relação ao tema ... Você está fazendo mais do que a sua obrigação, você está discutindo um tema que o bancário pautou. E por exemplo, nós fazemos uma consulta à categoria, esse ano 12 mil bancários responderam. E você vai ver lá, o vale alimentação e refeição foi um dos temas, foi o segundo lugar, depois do aumento real, mas bem próximo. E a gente achava, assim, os dirigentes sindicais, acho que até no geral, uma visão de que a gente precisa aumentar a renda fixa, aumentar a remuneração, aumentar o salário. Porque se você ficar aumentando muito vale refeição, vale alimentação, você não tem recolhimento sobre isso, o cara não leva quando aposenta, vai ficando ainda maior e quando ele vai aposentar, às vezes, ele pensa duas vezes porque ele vai perder isso aí, quase 900 reais só de vale refeição e alimentação, quase 1000 reais... Então isso tudo vai pesando para ele. Mas era uma reivindicação forte e nós fizemos e nós tivemos um aumento maior no vale refeição e alimentação, fomos brigar por isso. Entendeu? Não deixando de reivindicar o aumento salarial e de arrancar o aumento real... Isso faz parte da ação sindical. Você ouvir a categoria e também respeitar. É claro que o sindicato também põe pautas na categoria, a gente traz pautas e leva pautas. Discute com eles, põe um assunto para debater.

6) Existem pautas que o sindicato enfrenta maior dificuldade para introduzir junto à categoria? Quais são?

Ah tem, com certeza. São temas que as vezes a pessoa não tem essa compreensão, consciência de que demora um tempo pra assimilar... A questão das metas tem muito eco na categoria. Por

exemplo, na campanha salarial, nós criamos um negócio aqui chamado “boca no trombone” e eu pedi pras pessoas falarem, botarem a boca no trombone, mandar pro sindicato. Nós recebíamos muitas, mais muitas, muitas declarações dos bancários, assim coisa que a gente não conseguiu nem dar conta de divulgar, porque era tanta, só num dia que eu coloquei já recebi 2.000 e-mails falando sobre. Botando a boca no trombone. E ele [o bancário] dizia, ia dizendo coisas, e as metas, do sufoco que ele vive no local de trabalho; era uma das coisas que mais aparecia. Gerente geral mandava pra gente, falando que tinha sido humilhado pelo regional, ou falando do... As vezes não é uma pessoa que está pressionando, é um sistema que está pressionando. Que a gente diz que essa violência é organizacional, ela vem de cima para baixo, é um modo de gestão por resultado. Então todo mundo está submetido a essa pressão. Então eu acho que esse é um tema que tem muita aderência, porque mexe com o dia a dia dele, com as contradições que ele passa: “eu tenho que vender um produto que eu não concordo, que eu não gosto, que eu não acredito e eu sinto que estou indo contra os meus valores, meus princípios. Porque senão eu perco meu emprego”. Então ele vai entrando nessas... Por isso que tem tanto adoecimento de *stress*, depressão, síndrome do pânico. Então essa (bandeira) eu acho que tem; o que tem resistência é dos banqueiros porque eles não querem discutir a gestão. A história: “a gestão é nossa, a gestão a gente não discute”. Mas é tanta gente adoecendo... E aí tem temas que são difíceis e delicados que a briga tem que ser muito grande, você não resolve num ano, dois, você vai pautando, pautando, pautando, amadurecendo, amadurecendo... Até você ter um avanço. Por exemplo, a questão do assédio, mais de três anos de discussão nas campanhas, na mesa, pra gente fazer um instrumento de combate, de prevenção e combate. Esse instrumento ainda tá em aprimoramento, entendeu? Mas ele já foi quebrar resistência demais pra fazer, porque o banco dá resposta, o banco [precisa] resolver o problema, tem prazo de discutir com o sindicato, falar o que está fazendo...é de alguma maneira você também mexer na gestão. Nós tivemos oitocentos e poucos casos nesse... Porque a gente foi renegociar o acordo (foi na outra *Folha*, aqui era assinando já, mas foi na outra *Folha* que a gente fez um balanço) e os bancários denunciam mesmo. Acho que tem muita gente que não faz a denúncia ainda, e é claro que o assédio é uma coisa, e que a pressão que ele vive no dia a dia é outra. Esse instrumento não combate essa pressão, ele resolve os problemas de assédio, coisas mais gritantes. Essa pressão institucional que todo mundo recebe, isso é de fato da gestão das metas. Que a gente diz:” não, a meta não pode ser imposta de cima para baixo, ela tem que ter possibilidade de ser revista no local de trabalho e quem vai executar

tem que ter o direito de dizer: “isso aqui é inviável, é impossível, é improvável!”. Tem várias questões que a gente fala [que condicionam as metas]. Às vezes é poder econômico da clientela, às vezes è: aqui tem possibilidade ou não tem possibilidade de vender seguro de carro, então você vai ver o local, a Região, o poder aquisitivo dos clientes, a quantidade de funcionários nas agências, é isso que a gente fala para os bancos, que a gente tem brigado, tem batido. Mas nesse ponto a gente não avança porque aí a gente tá discutindo de fato a gestão dos bancos, entendeu? E no caso dos bancos eles não querem dividir, eles não querem discutir, é uma luta!

7) Como o sindicato vai dosando o uso dos temas que tem mais ou menos ressonância na base?

A gente sempre tem visitas nos locais de trabalho. A gente visita toda semana. Você vai conversando, e aí você vai vendo que isso pega, isso não pega. A consulta que a gente faz também anualmente vai mostrando. Mas por exemplo, quando nós começamos a discutir igualdade de oportunidades... É assim, na campanha nacional, a gente tira os eixos de campanha e a gente fala assim... Não adianta, eixo de campanha é algo que você tem que martelar, entendeu? Falar sempre daquilo, muitas vezes massificar e tornar muito conhecido. Então você tem que pegar os eixos mais importantes e eles são em torno de sete, não adianta você colar mais que isso. Vinte eixos, como é que você fala de vinte? Então a gente fica em torno de 5 a 7 no máximo, 7 eixos. Quando a gente foi discutir pra colocar a igualdade de oportunidades como eixo de campanha ainda estava na década de 1990 e foi muito difícil entre os dirigentes porque foi pautado pelas mulheres, em especial pelas mulheres, e tinha uma resistência porque as pessoas falavam: “mas a base não acha isso importante, a base não... Isso não tem ressonância, por que nós vamos colocar como eixo de campanha?” Esse era um debate que dirigentes nacionais faziam e que nós fizemos todo um diálogo interno pra chegar nessa conclusão de que tinha que entrar. E nós falamos bem, defesa dos bancos públicos também não tem essa ressonância. Bancário de banco privado não quer nem saber de defesa de banco público; e era na época do ataque, das privatizações, era o governo Fernando Henrique e nós falamos: não tem essa ressonância, mas é importante e porque é importante a gente coloca todo ano. Nós não vamos deixar de falar, porque a gente sabe que é importante pro País, é um instrumento de política econômica, de desenvolvimento, Então os bancos públicos são fundamentais e nós não vamos deixar de falar. E

era um eixo de campanha: a defesa dos bancos públicos. Era defesa, era uma questão política, foi colocada pelo movimento sindical, não pelos bancários. Era o ataque todo que tinha, sucateamento do Banco do Brasil, da Caixa Econômica Federal, retirada de direitos, tudo isso tava. Então a defesa dos bancos públicos era um tema político, claro que importava pra esses bancos, mas importava para o Brasil inteiro e nós colocamos. Então a partir daí a gente convenceu os dirigentes que tinha que entrar, mesmo não tendo esse apelo da base. Embora eu ache que hoje o tema tem muito mais, depois de tanto tempo discutindo tanto o tema, a gente tem muito mais, os bancários assimilaram muito mais esse tema, mas foi um tema pautado pelo movimento sindical, pelos militantes do movimento sindical. Então a gente avançou, por exemplo, na igualdade de direitos de casais homoafetivos, nós conquistamos aquela cláusula, a pessoa tem direito de incluir o parceiro, seja homem ou mulher, no plano de saúde, porque antes não tinha, e aí a gente foi avançando... A mesa temática de igualdade, a discussão do salário das mulheres que é um debate que a gente faz na mesa; nós conquistamos o censo que foi o retrato da categoria tirado em 2009, 2008 e que agora a gente vai refazer esse censo para começo de 2014. Vai preparar o ano que vem pra ser refeito em 2014 que é um novo retrato onde você olha a presença dos negros, o salário das mulheres, onde elas estão, que a diferença salarial vem basicamente disso. Então nós vamos tirar um novo retrato, e a pessoa com deficiência também né... Que é parte dessa discussão, desse tema. Então nós vamos tirar um novo retrato e vamos olhar, avançamos ou não avançamos, acho até que vamos ter poucos avanços, nesse retrato. Mas é uma pressão para que os bancos avancem ainda mais. Toda vez que você faz a fotografia e abre a fotografia e vai comparar uma fotografia com a outra, você vai dizer: “bom, não avançou e aí?”. Tem uma mesa temática, tem uma discussão. Como é que nós vamos fazer para avançar. Quer dizer, aí você pressiona que as ações que estão colocadas lá, andem. Entendeu? Avancem de fato. E eles vão ter um ano pra se preparar pra esse retrato de 2014.

<u>Eixo 3: O movimento sindical e a sociedade.</u>

1) Em sua opinião, o sindicato tem adotado estratégias no sentido de se aproximar da sociedade. Quais?

O nosso sindicato sempre adota essas estratégias, sempre, sempre porque nós somos sindicato

cidadão. Não adianta você discutir só o trabalhador, só o contrato de trabalho dele, você tem que discutir a sociedade em que ele vive. Ele vai ter lazer, moradia, saúde, educação. Você tem que discutir, como é que você resolve isso numa mesa de negociação. Resolve só para sua categoria? Não adianta, você tem que resolver tudo isso como um cidadão, olhar o trabalhador como cidadão, que precisa de morar, precisa de vestir, precisa de educação, precisa de saúde... E pra isso você tem que transformar a sociedade que ele vive. Transformar a cidade, o estado, o País que ele vive para que ele tenha acesso, para que o Estado promova essas políticas públicas pra que ele tenha acesso e que o acesso não seja para uma minoria, e sim para todo mundo. Então essa é a nossa visão... Para isso nó fazemos discussões que interessam mais para a população, quando a gente discute o sistema financeiro, as taxas de juros, os *spreads*, o crédito, quando a gente cobra, quando a gente denuncia, quando a gente discute. A gente faz jornal do cliente, jornal para distribuir para os clientes. A gente tinha até feito uma periodicidade aí, e mudou pra campanha salarial, mas aí a gente fazia pelo menos uma vez por mês esse jornal do cliente. Quer dizer, você discutia o sistema financeiro, cobrava que cumprisse seu papel... A gente tem também outras formas de intervenção que dialogam com os problemas da sociedade. A gente criou, por exemplo, o Travessia pra discutir a situação das crianças em situação de rua.

2) Você acha que essas ações ajudam a legitimar o sindicato junto à sociedade?

Acho que sim, acho que é importante... É como eu disse, infelizmente nós não estudamos o sindicato em lugar nenhum. Entendeu? O sindicato, ele é como se não existisse. Se na escola você não aprende o que é sindicato, na universidade você não aprende o que é sindicato, e a importância dos sindicatos. Você viu? As categorias que não têm sindicatos, elas têm um salário menor, as categorias desorganizadas elas têm direitos menores, elas são mais exploradas... A gente não vê isso, não estuda isso em lugar nenhum. Pega por exemplo, os bancários, nós temos uma organização mundial dos bancários, né? A gente participa dessa organização, a gente faz proposta, a gente discute. Nós estamos agora num congresso dos bancários da América. Se você olhar onde não tem sindicato, nos EUA, não tem sindicato de bancários. O faxineiro que trabalha no banco ganha mais do que o bancário, nos EUA. Por quê? Porque eles têm um sindicato forte e organizado. Os bancários não têm sindicato. Eles ganham menos, não têm os direitos. Agora na crise você pega um monte de gente demitida, foi tudo... E demitida assim, pegou sua caixinha e

foi embora, a cena que você via na televisão, o cara com uma caixinha assim com os documentos dele dentro, os pertences, indo embora pra casa, sem emprego. Entendeu? Você não tem sindicato organizado lá, e é uma coisa que a gente tá fazendo agora, nós estamos juntando, para tentar organizar os bancários dos EUA. Pra criar um sindicato lá. Inclusive nós vamos estar... A gente já fez várias reuniões com vários sindicatos dos bancários no mundo até pra ajudar nessa organização. Mas o Brasil está empenhado em ajudar a organizar o sindicato dos bancários dos EUA. Porque nós estamos presentes na UniAméricas Finanças, que é a organização dos bancários na América e a gente acha que é importante, que os trabalhadores têm que se organizar no mundo inteiro e trocar essas experiências. Aí a gente vê: a pressão que os bancários sofrem para vender produtos aqui, eles sofrem em vários lugares do mundo. No mundo todo ele está sofrendo essa pressão e o cliente está sofrendo as consequências dessa forma de gestão, o cliente está tendo que comprar produto empurrado, sem saber que produto que é, um produto que ele não quer. Entendeu? Isso é um debate que tá pautado no mundo inteiro, que é a venda responsável de produtos. Nós fizemos um congresso mundial dos trabalhadores do sistema financeiro e a gente tirou lá um documento chamado venda responsável de produtos em que a gente vai discutir isso. Mas a gente faz também, eu tava me lembrando de uma parceria que a gente fez com o IDEC, o IDEC a gente trabalha muito, que é a Associação de Defesa dos Consumidores; nós já temos várias parcerias com o IDEC. Uma delas era aquela quando os bancos queriam tirar o Código de Defesa do Consumidor, que ele não se aplicasse para defesa do consumidor bancário, ia criar um código próprio. E o IDEC era contra e nós também, porque a gente sabia que o cliente iria perder se ele deixasse de submeter ao código, deixasse de ter aqueles direitos estabelecidos no código pra ter um criado lá pelo Banco Central, por outra instituição que não tinha nada a ver com o consumidor. Então nós fizemos toda uma luta, de mobilização da sociedade, de acompanhamento junto ao Supremo até que foi referendado que o código de defesa do consumidor vale pros bancos. Eles não queriam que se aplicasse nos bancos e a gente defendeu junto com o IDEC, fez toda uma campanha, mobilizou os bancários do Brasil inteiro, pra defender e realmente foi aprovada a manutenção do código de defesa do consumidor.

Então assim, a gente fez várias campanhas, nós fizemos um seminário com o IDEC esse ano e uma cartilha que falava da venda responsável de produtos e explicava cada produto que os bancos vendem, o que que é. Por exemplo, os bancos vendem capitalização como se fosse investimento, capitalização é sorteio, entendeu? Você tem que explicar bem pro cliente senão ele acha que ele

investiu esse dinheiro e vai sair com mais. Se ele não for sorteado ele vai sair com menos, dependendo... Ele tem prazo pra sacar, dependendo do período ele vai receber menos, então ele não sabe que é um sorteio, uma loteria, que ele vai lá de vez em quando e pode ser sorteado ou não. É vendido de forma errada e é uma orientação do banco não é do bancário. "Eu escolhi vender errado, imagina!" É o banco que manda ele vender.

Então a gente faz campanhas pra defender os clientes, pra explicar pra eles, pros clientes como funciona o sistema, mas a gente discute também como é que você interfere na sociedade, como é que cobra mudanças. Então a gente vai na Câmara de Vereadores, na Câmara de Deputados, no Senado, vai discutir os temas que interessam pra sociedade, pros trabalhadores como um todo, não só com o cliente de banco, mas pros trabalhadores.

A exemplo do debate da terceirização que a gente acompanha muito de perto, mas tem outras né... Que a gente acompanha aí. Aqui no caso da Câmara de Vereadores aquele debate de proibição de uso de celular em agência, de portas de segurança. A Câmara tinha aprovado uma vez de retirar as portas, nós fomos, fizemos todo um debate, uma campanha, uma pressão, até que nós conseguimos que eles revissem a posição, aprovassem outra lei, obrigando a porta em todos os locais e aí o prefeito vetou, mas a Câmara aprovou por unanimidade, entendeu? Mas isso ajuda... O Itaú queria retirar as portas de segurança, do ano passado pra cá começou a retirar, nós fizemos toda uma pressão, um debate na Câmara de Vereadores aqui, audiência pública e aí eles voltaram atrás e recolocaram nos lugares que eles tinham tirado, pararam de retirar e, enfim, foi uma vitória, uma intervenção... E a vitória não é pro bancário, não é só pro bancário, mas é pro vigilante, é pros clientes de banco, mesmo que eles não saibam; é uma vitória porque se olhar a agência que não tem... Nós tínhamos uma agência aqui na Libero Badaró que não tinha porta de segurança, ela foi assaltada três vezes em menos de dois meses, entendeu? Então assim, os clientes que estavam na agência, os bancários. E depois que colocou porta, o sindicato fez toda uma pressão pro banco colocar porta de segurança, depois de instalada as portas, desde então o banco, a agência não foi assaltada. Tem mais de 2 anos, 2 anos e meio.