

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA – UFJF
FACULDADE DE SERVIÇO SOCIAL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL
MESTRADO EM SERVIÇO SOCIAL

MARCOS JOSÉ ORTOLANI LOUZADA

TRABALHADOR PÓS-98: O NOVO ROSTO DO BANCO DO BRASIL

JUIZ DE FORA

2015

MARCOS JOSÉ ORTOLANI LOUZADA

TRABALHADOR PÓS-98: O NOVO ROSTO DO BANCO DO BRASIL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Área de Concentração Questão Social, Território, Política Social e Serviço Social, da Faculdade de Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Ana Lúvia de Souza Coimbra.

JUIZ DE FORA

2015

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Louzada, Marcos Jose Ortolani.
TRABALHADOR PÓS-98: O NOVO ROSTO DO BANCO DO BRASIL /
Marcos Jose Ortolani Louzada. -- 2015.
175 f.

Orientadora: Ana Livia de Souza Coimbra
Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Serviço Social. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, 2015.

1. Processo de Formação de Consciência. 2. Reestruturação Produtiva. 3. Mudanças no Processo Trabalho Bancário. I. Coimbra, Ana Livia de Souza, orient. II. Título.

Dedico esse trabalho aos meus pais, que sempre acreditaram, apoiaram e estiveram ao meu lado, principalmente nos momentos mais difíceis da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço à Deus que esteve sempre ao meu lado, não deixando que nada me faltasse. Obrigado Pai pela força, paciência, concentração e inspiração. A Nossa Senhora de Aparecida agradeço pela sua intercessão.

Meus agradecimentos a família e amigos:

Aos meus pais, Louzada e Beatriz, que não pouparam esforços para nos proporcionar uma formação acadêmica, que infelizmente não tiveram a oportunidade de ter. Obrigado por nos dar a melhor forma de educação que alguém pode receber: o exemplo.

Aos irmãos, primos e primas, sobrinhos e sobrinhas, que de alguma forma fazem parte desse trabalho. É na convivência familiar que formamos os nossos primeiros vínculos, passamos pelos primeiros conflitos e formamos os primeiros e mais fortes níveis de consciência.

Aos tios presentes e aqueles que partiram, em especial, Luís, Maria Alice, Dante, Carmelo e Irineu. A semente do conhecimento que vocês plantaram hoje deu um fruto. Obrigado por nos mostrar o valor e a importância do conhecimento.

A todos os companheiros, amigos e irmãos, pertencentes ao Sintraf Juiz de Fora, a Fetraf/Cut e a Contraf/Cut, pois esse trabalho não seria possível sem vocês. Um agradecimento especial a dois companheiros: Wanderley Cardoso, que me trouxe para o sindicato e em muito ajudou no meu processo de consciência e a José Geraldo Soares, “in memoriam”, um sindicalista que durante sua vida se dedicou a causa dos trabalhadores do Banco do Brasil.

A família Lanna, Fernanda, Maria Goretti (que me ajudou muito na pesquisa) e, especialmente, Marina e João Victor, pessoas muito amadas, que sem que eu pedisse, acabaram dividindo comigo a parte mais cara desse projeto. Eu devo muito a vocês. Independentemente dos rumos que nossas vidas tomarão, vocês sempre farão parte da minha.

Aos colegas do curso de Mestrado, que me acolheram com carinho, amizade e uma boa dose de paciência. Especialmente a Jú, minha irmã gêmea, companheira de desespero e muito parceira nessa reta final. Você foi imprescindível.

A turma da Pró-Reitoria de Planejamento e Gestão, que nestes momentos finais me apoiaram e permitiram que eu me dedicasse a conclusão da dissertação. Obrigado ao Pró-Reitor Alexandre Zanini, a Pró-Reitora Aline e aos amigos de trabalho da Proplag.

Aos ex-colegas do Banco do Brasil, especialmente aqueles que aceitaram participar dessa pesquisa. Saibam que de alguma forma eu me senti representado em cada. Espero que esse estudo contribua para fortalecer entre vocês o sentido da luta, pois acredito só assim as coisas poderão melhorar.

De uma forma geral a todos os amigos, que me apoiaram, ajudaram, ouviram, opinaram ou simplesmente me aturaram nesses dias de luta, o meu sincero obrigado.

Aos professores Luís Eduardo e Marina Barbosa, que através de indicações bibliográficas, sugestões e análises, contribuíram desde o processo de qualificação para o resultado final desta dissertação. Obrigado pela atenção dispensada, pelas contribuições e por tudo que vocês me transmitiram.

Por último, mas não menos importante, meu agradecimento mais do que especial a Prof.^a Ana Livia, que mais do que uma orientadora, em muitos momentos foi uma grande amiga. Você foi a primeira pessoa a acreditar nesse projeto, que me incentivou a levá-lo em diante, que me estendeu a mão quando eu mais precisei e confiou em mim, mesmo quando tudo parecia muito distante. Seria quase redundante dizer que sem você nada disso estaria acontecendo. Sem querer mistificar o seu trabalho, (risos) espero que um dia você sinta orgulho dessa pesquisa, pois você é parte dela. Do fundo coração: Obrigado!

*Nosso dia vai chegar
Teremos nossa vez
Não é pedir demais
Quero justiça
Quero trabalhar em paz
Não é muito o que lhe peço
Eu quero um trabalho honesto
Em vez de escravidão*

*Deve haver algum lugar
Onde o mais forte
Não consegue escravizar
Quem não tem chance*

*De onde vem a indiferença
Temperada a ferro e fogo?
Quem guarda os portões da fábrica?*

*O céu já foi azul, mas agora é cinza
O que era verde aqui já não existe mais
Quem me dera acreditar
Que não acontece nada de tanto brincar com fogo
Que venha o fogo então*

*Esse ar deixou minha vista cansada
Nada demais*

(Renato Russo – Fábrica)

RESUMO

LOUZADA, Marcos José Ortolani. **Trabalhadores Pós-98: O Novo Rosto dos bancários do Banco do Brasil: Uma análise sobre o “Processo de Consciência” dos novos Trabalhadores do Banco do Brasil. 175F.** Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Faculdade de Serviço Social, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2015.

Com base em uma pesquisa junto aos trabalhadores que ingressaram no Banco do Brasil a partir do ano de 1998, investigamos como as transformações no processo de trabalho repercutiram sobre o processo de formação de consciência. A partir de estudos que analisaram os impactos da reestruturação do setor bancário brasileiro nas décadas de 1980 e 1990 e das conseqüências das políticas neoliberais introduzidas no Banco do Brasil no mesmo período, reconstruímos o ambiente organizacional no qual esses trabalhadores foram inseridos. A partir deste daí, verificamos como, após mais de uma década, essas transformações se consolidaram, reverberando na formação da consciência destes novos trabalhadores. O estudo revela como a concorrência intra-classe, as novas tecnologias e a precarização das relações de produção, se impõem como novos desafios para a construção da unidade na classe trabalhadora.

PALAVRAS-CHAVES: Processo de Formação de Consciência, Reestruturação Produtiva, Mudanças no Processo Trabalho Bancário.

ABSTRACT

LOUZADA, Marcos José Ortolani. **Trabalhadores Pós-98: O Novo Rosto dos bancários do Banco do Brasil: Uma análise sobre o “Processo de Consciência” dos novos Trabalhadores do Banco do Brasil. 175F.** Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Programa de Pós-graduação em Serviço Social, Faculdade de Serviço Social, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2015

Based on a survey of employees who joined the Bank of Brazil from the year 1998, we investigated how changes in the work process had repercussions on the process of formation of consciousness. From studies that analyzed the impact of the restructuring of the Brazilian banking sector in the 1980s and 1990s and the consequences of neoliberal policies introduced in the Bank of Brazil in the same period, reconstruct the organizational environment in which these workers were inserted. From this then, we see how, after more than a decade, that changes have been consolidated, reverberating in the formation of awareness of these new workers. The study reveals how the intra-class competition, new technologies and the precarious relations of production, impose themselves as new challenges for the construction of the unit in the working class.

KEY WORDS: Process of formation of consciousness, Productive Restructuring, Changes in Banking Process Work

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|--|-----|
| Gráfico 01 - Evolução do emprego no Setor Bancário | 69 |
| Gráfico 02 - Saturação da Pesquisa | 110 |
| Gráfico 03 - Tempo de Trabalho no Banco | 111 |
| Gráfico 04 - Sexo | 112 |
| Gráfico 05 - Situação de Comissão em cargo | 113 |
| Gráfico 06 - Cor | 113 |
| Gráfico 07 - Faixa Etária | 114 |
| Gráfico 08 - Escolaridade | 115 |
| Gráfico 09 - Duração da Jornada de Trabalho | 115 |
| Gráfico 10 - Renda | 116 |
| Gráfico 11 - Experiência de Emprego Anterior | 116 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|-----|
| Tabela 01 - Transações Bancárias por Origem | 71 |
| Tabela 02 - Redução de pessoal no período de reestruturação do BB 1995/1998 | 96 |
| Tabela 03 - Sexo | 102 |
| Tabela 04 - Cor | 103 |
| Tabela 05 - Faixa Etária | 103 |
| Tabela 06 - Escolaridade | 104 |
| Tabela 07 - Tempo de Serviço | 104 |
| Tabela 08 - Carga Horário e Gênero | 105 |
| Tabela 09 - Função | 105 |
| Tabela 10 - Renda | 106 |
| Tabela 11 - Política de Participação nos Lucros | 106 |
| Tabela 12 - Tempo de Banco – Pós-98 | 112 |
| Tabela 13 - Sexo – Pós-98 | 112 |
| Tabela 14 - Situação de Comissão em Cargo – Pós-98 | 113 |
| Tabela 15 - Cor – Pós-98 | 114 |
| Tabela 16 - Faixa Etária – Pós-98 | 114 |
| Tabela 17 - Escolaridade – Pós-98 | 115 |
| Tabela 18 - Duração da Jornada de Trabalho – Pós -98 | 116 |
| Tabela 19 - Renda – Pós-98 | 116 |
| Tabela 20 - Experiência de Emprego Anterior – Pós-98 | 117 |
| Tabela 21 - Dados Consolidados – Pós-98 | 118 |
| Tabela 22 - Observações encontradas para trabalhar no banco | 118 |
| Tabela 23 - Relação com Trabalhadores Pré-98 | 123 |
| Tabela 24 - Atividades Realizadas no Trabalho | 128 |
| Tabela 25 - Transformações Observadas no Processo de Trabalho | 132 |
| Tabela 26 - Conflitos Observados nas Relações de Trabalho | 138 |
| Tabela 27 - Percepção sobre o Sindicato como Mecanismo de Luta Coletiva | 144 |
| Tabela 28 - Greves da Categoria | 148 |
| Tabela 29 - Motivos de Satisfação e Insatisfação no Trabalho | 153 |
| Tabela 30 - Expectativas para o Futuro Profissional | 159 |

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES

ANABB – Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil.
BB – Banco do Brasil
BC, BCB, BACEN – Banco Central do Brasil
BIRD – Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento
BIS – Banco Internacional de Compensações
CASSI – Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil
CESEC – Centro de Processamento de Serviços e Comunicações
CEF – Caixa Econômica Federal
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
CNB – Confederação Nacional dos Bancários (Substituída pela CONTRAF)
CONTRAF – Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
CSO – Centro de Suporte Operacional
CPA-10 – Certificação Profissional Anbima
CPD - Centro de Processamento de Dados
CUT – Central Única dos Trabalhadores
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos
FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos
FENABAN – Federação Nacional de Bancos
FETRAF – Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FMI – Fundo Monetário Internacional
PAA - Plano de Afastamento para a Aposentadoria
PAQ – Plano de Adequação de Quadros
PCS – Plano de Cargos e Salários
PDV – Plano de Demissão Voluntária
PSO – Plataforma de Suporte Operacional
PF – Pessoa Física
PJ – Pessoa Jurídica
PLR – Participação nos Lucros e Resultados
Pós-98 – Funcionário admitido no Banco do Brasil após o ano de 1998.
Pré-98 – Funcionário admitido no Banco do Brasil antes do ano de 1998.

PREVI – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil

PROES – Programa de Incentivo à Redução do Setor Público Estadual na Atividade Bancária

PROER – Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional

SPB – Sistema de Pagamentos Brasileiro

STR – Sistema de Transferência de Reservas

SINTRAF – Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

SUMOC – Superintendência de Moeda e Crédito

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UNIBB - Universidade Corporativa do Banco do Brasil

Sumário

| | |
|---|-----|
| INTRODUÇÃO | 16 |
| CAPÍTULO I - CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS SOBRE CLASSE E CONSCIÊNCIA DE CLASSE NA TRADIÇÃO MARXISTA | 22 |
| 1.1 – Apresentando as categorias centrais para o estudo da Classe Social a partir de Marx e Engels e da tradição marxista. | 24 |
| 1.1.1 - Marx e Engels e as categorias: “Classe”, “Consciência de Classe” e “Lutas de classe”. | 24 |
| 1.1.2. Lukács e a questão da consciência de classe | 33 |
| 1.1.3. Gramsci e a consciência política | 39 |
| 1.1.4 . Thompson e o papel da experiência na formação da consciência de classe | 44 |
| 1.2. - Abordagens contemporâneas sobre “Classe”, “Consciência de Classe” e “Luta de Classes” no campo marxista brasileiro. | 47 |
| CAPÍTULO 2 - O SISTEMA BANCÁRIO E O PROCESSO DE TRABALHO NOS BANCOS | 58 |
| 2.1. Capitalismo Financeiro e o Sistema Bancário | 58 |
| 2.2. Apontamentos sobre o setor de serviços: | 61 |
| 2.3. O Trabalho Bancário | 66 |
| 2.4. O Banco do Brasil: elementos de caracterização histórica e do perfil os trabalhadores ... 77 | |
| 2.4.1. Sobre a história do Banco do Brasil | 77 |
| 2.4.2. Sobre o perfil dos trabalhadores do Banco do Brasil | 102 |
| CAPÍTULO 3 - APRESENTAÇÃO DA PESQUISA | 107 |
| 3.1. Metodologia da Pesquisa | 107 |
| 3.1.1. Contexto da Pesquisa | 108 |
| 3.1.2. Participantes da Pesquisa | 109 |
| 3.1.3. Etapas da Coleta de Dados | 109 |
| 3.2. Resultados da Pesquisa | 111 |
| 3.2.1. Perfil Sócio-econômico | 111 |
| 3.2.2. Motivações para Trabalhar no Banco | 118 |
| 3.2.3. Integração na Empresa | 123 |
| 3.2.4. Processo de Trabalho | 128 |
| 3.2.5. Transformações no Processo de Trabalho | 132 |
| 3.2.6. Conflitos nas Relações de Trabalho | 137 |
| 3.2.7. O Sindicato como Mecanismo de Resistência Coletiva | 143 |

| | |
|--|------------|
| 3.2.8. Satisfação no Trabalho | 153 |
| 3.2.9. Expectativas Profissionais | 159 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 162 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 170 |
| ANEXO 01 - Roteiro de entrevista | 174 |

INTRODUÇÃO

A dissertação, ora apresentada, está vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Faculdade de Serviço Social da UFJF/Mestrado, na linha de pesquisa: Serviço Social e Sujeitos Sociais. Faz parte, portanto, de nossa trajetória acadêmica iniciada em 1992 na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), no Bacharelado em Ciências Econômicas, com formatura em março de 1999. O Trabalho de Conclusão de Curso que elaboramos, à época, analisou o processo de desenvolvimento econômico da região Sul Fluminense do Estado do Rio de Janeiro, destacando o declínio da economia cafeeira no início do século XX e as tentativas de implantação de um pólo industrial na região. Naquela época, a carreira acadêmica era um objetivo que se apresentava, entretanto, nossa vida tomou outro rumo, pois a determinação pela nossa reprodução enquanto classe trabalhadora passava pela entrada imediata no mercado de trabalho. Em maio daquele mesmo ano, iniciamos na categoria bancária no Banco Real, para trabalhar como caixa executivo, na cidade de Juiz de Fora/Minas Gerais.

Em setembro de 1999, fomos aprovados no concurso do Banco do Brasil, iniciando o trabalho em 2000. Os novos trabalhadores eram direcionados para a sala de auto-atendimento, onde fomos apelidados de “amarelinhos do BB”. Trabalhávamos em pé durante toda a jornada de trabalho, uniformizados com uma calça azul de tergal e uma camisa amarela. Essa função era exercida quase que exclusivamente pelos trabalhadores recém concursados. O trabalho era desmotivante, monótono e extremamente cansativo. No entanto, a presença de um sindicalista, que ficou no auto-atendimento por alguns meses por ter encerrado seu mandato sindical, acabou favorecendo o debate que permitiu que finalmente fossemos trabalhar em outros setores.

O contato com o sindicalista também nos aproximou da discussão sindical. Em nossas conversas, tínhamos várias críticas quanto às situações de conflito, ao papel do sindicato, aos posicionamentos da entidade e à condução das lutas. Diante disso, por duas vezes fomos convidados a fazer parte da diretoria da entidade. A primeira foi prontamente negada, em 2001. Ainda estávamos imaturos para tal tarefa. Havia o desejo em construir uma carreira no banco e a militância poderia trazer prejuízos esse projeto.

No entanto, em pouco tempo, esse sentimento mudaria. Entre os anos de 2002 a 2004, havia uma grande expectativa no Banco do Brasil de que a mudança no governo federal, com

a eleição de Luis Ignácio Lula da Silva, significaria uma reversão no processo de reestruturação, principalmente na política de arrocho salarial. De fato, após de 8 anos sem reajuste salarial, em 2003, na primeira campanha unificada entre bancos públicos e privados, conquistamos ganho real. Mas esse resultado não atendeu às expectativas de muitos trabalhadores, que acabaram frustrados. No ano seguinte, em 2004, novamente fomos convidados para participar do sindicato e dessa vez aceitamos. Nossa visão sobre a empresa e o emprego também era outras. Já estava claro, que nenhuma mudança viria sem luta.

Foi exatamente isso que ocorreu em 2004. Logo no primeiro mês do nosso mandato, conduzimos a greve mais longa da história do Banco do Brasil, ao todo foram 30 dias. Ao fim, o dissídio foi ajuizado e categoria acabou recebendo a mesma proposta que o banco havia feito no início da greve, por determinação do TST – Tribunal Superior do Trabalho. Apesar da frustração com o resultado, foi um grande aprendizado.

Para nós, aquele momento também significou o início de uma trajetória no movimento sindical. No final de 2005, obtivemos licença sindical e passamos a nos dedicar exclusivamente ao sindicato. Em 2007, fomos eleitos presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Zona da Mata e Sul de Minas. No período de 2006 a 2009 também participamos da direção da Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Minas Gerais e fomos eleito Conselheiro Fiscal Suplente da Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil (Cassi), entre 2008 e 2012.

Nos anos que ficamos envolvidos diretamente na luta sindical, trabalhamos em torno de várias questões da categoria, incluindo nela às direcionadas aos direitos dos trabalhadores ingressos no Banco do Brasil no período após 1998, data realizado pelo banco. Era recorrente a discussão em torno do processo de formação sindical daqueles trabalhadores. Muitos achavam que os valores neoliberais incorporados pelas novas gerações de trabalhadores inviabilizavam o desenvolvimento de um nível de consciência mais avançado.

Em 2010, deixamos a diretoria do sindicato dos Bancários de Juiz de Fora, quando nos mudamos para o Rio de Janeiro, para trabalhar como Gerente de Serviços, na Agência Estilo Rua da Assembléia. A função que ocupamos era pouco reconhecida; o salário, além de insuficiente para residir no Rio de Janeiro, era incompatível com a quantidade de serviços e o nível de responsabilidade. Naquele momento, decidimos buscar um novo projeto de vida, que dialogasse melhor com nossas expectativas. Pedimos demissão do banco e resolvemos nos

dedicar à seleção de um mestrado acadêmico, visando a docência, que já era um objetivo manifestado quando terminamos o bacharelado em Ciências Econômicas.

Nossa aproximação com o Mestrado de Serviço Social, da Faculdade de Serviço Social da UFJF, ocorreu ainda no período em que estávamos no sindicato. Naquela oportunidade pudemos acompanhar um projeto de extensão da Faculdade de Serviço Social da UFJF, coordenado pela Prof.^a Dra. Ana Livia Coimbra, hoje nossa orientadora de mestrado, direcionado para o combate ao assédio moral na categoria bancária. Por meio daquela interação, tivemos contato com a teoria crítica sobre a organização e gestão do processo de trabalho e sua relação intrínseca com os mecanismos de resistência coletiva dos trabalhadores. Isso nos permitiu que vislumbrássemos no campo do Serviço Social uma possibilidade para desenvolver um estudo relacionado à nossa experiência no processo de formação da consciência da classe dos novos trabalhadores.

A decisão de cursar o Mestrado no Serviço Social fez parte de um realinhamento profissional, que coincidiu com um antigo projeto de investigar o processo de consciência dos novos trabalhadores do Banco do Brasil. Um sentimento que teve origem na minha militância enquanto diretor do Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas.

O título escolhido para essa dissertação, o “Novo Rosto” é uma referência ao “Projeto Novo Rosto”, portanto, é intencional e significativo. Trata-se de um plano lançado pelo Banco do Brasil em 1990, que visava uma reestruturação radical da empresa. O projeto envolvia basicamente a redução do quadro de funcionários e reorientava a sua atuação no mercado bancário, com foco no mercado internacional. Em pouco mais de uma década, mais de 51.000 trabalhadores foram afastados da empresa, através de vários planos que envolviam a demissão voluntária, aposentadoria incentivada e até demissões imotivadas. A partir do 1998, depois de um longo período sem novas contratações, o Banco do Brasil voltou a fazer novos concursos. Os novos trabalhadores contratados foram chamados de Pós-98.

Essa distinção significava que eles receberiam salários menores e direitos precarizados, para executar a mesma tarefa que os trabalhadores antigos. Além disso, o novo Plano de Cargos e Salários, implementado em 1997, acabava com a carreira por tempo de serviço, obrigando muitos Pós-98 a enxergarem no comissionamento a única alternativa para uma melhoria significativa da sua renda. Com isso, o processo de integração destes

trabalhadores no banco foi marcado por uma série de conflitos, inclusive de natureza geracional. De um lado haviam trabalhadores bem remunerados, com experiência de luta e dispostos a questionar os novos padrões impostos pela empresa. Do outro, havia jovens, empolgados com a novidade trabalho, alienados quanto a natureza exploradora da empresa e ávidos pelo crescimento profissional

Nesse terreno acidentado, os trabalhadores Pós-98 viveram suas experiências, conflitos, lutas, vitórias e derrotas, desenvolvendo aquilo que Iasi (1999) chama de “processo de consciência”. Segundo o autor, esse “processo” passa por vários estágios, que dialogam com as experiências vividas pelo trabalhador, fazendo-o transitar por diferentes níveis de consciência.

O objetivo deste trabalho é justamente investigar o “processo de consciência” dos trabalhadores Pós-98, aqui tomado pela análise das críticas que os trabalhadores manifestam ao refletirem sobre seu processo de trabalho. Considerando a importância destes trabalhadores para a categoria bancária como um todo, esperamos assim, de alguma forma, também contribuir para a organização deste movimento. Para atender a esse objetivo, dividimos nosso trabalho em três capítulos.

No capítulo I construímos o referencial teórico do qual extraímos as bases para as análises das determinações encontradas na pesquisa. Na primeira seção, foram tratadas as categorias centrais: classe, consciência de classe e luta de classes, a partir de Marx e Engels. Ainda neste item, trazemos importantes análises destes autores sobre temas como as greves e o movimento sindical. A segunda Seção, é composta por autores clássicos da tradição marxista, como Lukács, Gramsci e Thompson. Em Lukács, resgatamos a discussão entre a consciência psicológica de cada proletário e a consciência de classe. Já em Gramsci, percorremos o caminho proposto pelo autor para a formação consciência, que parte do senso comum até chegar a conceitos mais complexos como a filosofia da práxis. Thompson nos permite uma releitura da classe enquanto fenômeno e da consciência enquanto produto das experiências vividas pelos trabalhadores. Finalizando o capítulo, analisamos algumas categorias relevantes para a pesquisa, a partir importantes autores nacionais da tradição marxista, a se dizer: Ricardo Antunes, Giovanni Alves e Mauro Iasi. Fundamentalmente, nas obras a serem apresentadas, Antunes (2003) trabalha a questão da ampliação do conceito da Classe, Alves (2000) a questão da reestruturação produtiva e Iasi (1999) a formação do processo de consciência.

No capítulo 2 analisamos o Processo de Trabalho nos Bancos. A primeira seção traz Hilferding, que faz uma análise do capitalismo financeiro dialogando com a questão do desenvolvimento do setor bancário. Na segunda seção, são feitas considerações teóricas sobre diferentes determinações do setor de serviços, a fim de introduzir o trabalho nos bancos, propriamente dito, objeto da terceira seção. Na quarta seção trazemos elementos da história do Banco do Brasil, desde a sua fundação, finalizando com o perfil atual da categoria bancária.

No capítulo 3 apresentamos a pesquisa feita junto aos trabalhadores Pós-98, na qual são apresentadas observações sobre o processo de trabalho, correlacionadas ao processo de tomada de consciência. Utilizamos para isso a pesquisa de tipo “qualitativa”. Assim, não fizemos o uso intensivo de métodos e técnicas estatísticas específicas. Quando necessário, utilizamos pesquisas já realizadas, como as de Rodrigues (2004) e Alexandre (2001). Na pesquisa qualitativa, o fundamental é a coleta de dados sobre o ambiente natural e a capacidade do pesquisador em interpretá-los, incorporando-os a totalidade do objeto, a partir da fala dos entrevistados. Dessa forma, descrevemos as características do objeto, correlacionando-as às diferentes determinações encontradas na pesquisa. Para coleta de dados, foram utilizados diferentes técnicas de pesquisa como: pesquisas bibliográficas e documentais, além do levantamento, feito através de entrevistas semiestruturadas, diretamente junto ao universo pesquisado, definido por meio da reincidência de informações.

Na primeira seção é apresentado o resultado do perfil socioeconômico e nas seções posteriores são analisadas essas observações, reunidas a partir de temas previamente selecionados.

Nas Considerações Finais, serão feitas as correlações entre os resultados obtidos na pesquisa e o objetivo principal deste estudo. Nesta seção, a partir das observações encontradas será avaliado o desenvolvimento do “processo de consciência”, a partir da análise da: Motivação para Trabalhar no Banco, da Integração na Empresa, das percepções sobre Processo de Trabalho e de suas Transformações, da Consciência sobre a Origem dos Conflitos nas Relações de Trabalho, do Sindicato como Mecanismos de Resistência Coletiva, do Nível de Satisfação com o Trabalho e finalmente das Expectativas com relação ao Futuro Profissional.

Nossa perspectiva é que esse estudo possa contribuir para ampliar o conhecimento sobre o “processo de consciência” nos dias atuais, com foco na categoria bancária e nos trabalhadores Banco do Brasil. Esperamos também estar abrindo caminhos para novas pesquisas, que busquem ampliar o conhecimento sobre esse importante fenômeno, do qual depende fundamentalmente as lutas dos trabalhadores.

CAPÍTULO I - CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS SOBRE CLASSE E CONSCIÊNCIA DE CLASSE NA TRADIÇÃO MARXISTA

As transformações no padrão de produção, ocorridas especialmente a partir da década de 1970, com o declínio do fordismo/taylorismo e a ascensão dos padrões flexíveis de produção nos países capitalistas centrais, repercutiram diretamente na formatação da classe trabalhadora. A perda de postos de trabalho no setor produtivo, aliada ao crescimento da população empregada no setor improdutivo, promoveu um intenso debate acerca do trabalho produtivo como elemento central do processo histórico. Esse debate, bastante realizado no universo acadêmico, tem suas origens na materialidade da vida dos trabalhadores, onde se desenvolvem as lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e de vida, no meio sindical.

Os movimentos clássicos de resistência, como o sindicalismo, sentiram seu protagonismo histórico decair na mesma medida em que novas relações de trabalho se firmavam no modo de produção capitalista.

Estaríamos diante de uma crise generalizada de consciência, por parte da classe trabalhadora, que diante da nova configuração das relações de trabalho, preferiu se afastar das lutas reivindicatórias e aceitar passivamente a dominação capitalista? Ou então, será que existe um desalinhamento ideológico entre as entidades representativas e suas bases, afastando os trabalhadores da luta coletiva e enfraquecendo as entidades?

A situação atual do mundo do trabalho nos remete a vários questionamentos, dos quais, no escopo dessa dissertação, nos é permitido explorar apenas algumas dessas facetas. A partir da tradição marxista, daremos luz a algumas questões, abordando inicialmente concepções elementares de Marx e Engels, que nos fornecem um referencial seguro para uma construção teórica mais sólida.

Esses autores dedicaram grande parte de sua obra ao estudo classe operária, os determinantes de sua formação e a necessidade de construção de consciência. Um processo repleto de contradições, com conseqüências para toda sociedade, que é decifrado por Marx, através de seu método materialista histórico, colocando de forma clara que, a esperança na construção de uma nova sociedade, livre das relações capitalistas, só será possível se o proletariado assumir sua missão revolucionária.

Para nossa análise de determinantes, também é importante acrescentar outros autores clássicos da tradição marxista, como Lukács (2003), Gramsci (1999) e Thompson (2001),

visando avançar com segurança sobre proposições importantes, especialmente no que tange à formação da consciência.

Lukács (2003) destaca a importância da formação da consciência a partir da apreensão da realidade concreta. Mostra que para o proletariado é fundamental a apreensão da totalidade, a fim de se formar uma consciência pura, resistente à ideologia burguesa, amplamente difundida pelos meios de comunicação. Dessa forma, a consciência poderá progredir do estágio imediato, marcados pelas lutas economicistas sindicais, para o estágio revolucionário, em que a luta atinge o espectro político, ou seja, permite que a classe faça a famosa transição prescrita por Marx (1985), “de classe em si para classe para si”.

Com relação a Gramsci (1999), procuramos trazer como o autor descreve o processo de formação da consciência. Sua análise é marcada pela importância que dá a formação de uma “filosofia da práxis”, um “bom senso” que permitirá ao proletariado se livrar do “senso comum” e caminhar em direção a uma perspectiva de luta realmente revolucionária.

Nessa esteira, Thompson (2001) complementa esse bloco trazendo uma perspectiva dinâmica ao processo de formação da consciência de classe, fundamentada nas experiências vividas pelos trabalhadores.

Prosseguindo na discussão apresentamos autores brasileiros contemporâneos, da tradição marxista, no sentido de ampliar o entendimento das categorias centrais abordadas nessa dissertação. Antunes (2003) e Alves (2000) reforçam a ideia de se ampliar o espectro da classe na atualidade, destacando aqueles inseridos no setor de serviços. Para os autores, tal setor se imbricou com o setor produtivo de tal forma, que é quase impossível determinar o limite de cada um na atualidade. Os autores destacam também aspectos da reestruturação produtiva, ocorrida a partir da ascensão dos padrões de produção flexíveis, ressaltando seus efeitos sobre a formação da classe trabalhadora. Finalizando este capítulo, trazemos uma importante contribuição de Iasi (1999), que analisa aspectos relevantes da consciência, seus níveis, seu desenvolvimento e suas conseqüências.

O referencial teórico aqui abordado visa servir de subsídio para uma correta análise, a partir da teoria marxista, do universo que será pesquisado junto a categoria bancária. Ainda que de forma limitada, o que se busca é a melhor forma de se apropriar do real, de encontrar a realidade concreta que se esconde em meio ao pensamento de um grupo de trabalhadores, que trabalha no coração do capitalismo moderno, o sistema financeiro.

1.1 – Apresentando as categorias centrais para o estudo da Classe Social a partir de Marx e Engels e da tradição marxista.

1.1.1 - Marx e Engels e as categorias: “Classe”, “Consciência de Classe” e “Lutas de classe”.

Para compreendermos as categorias “Classe”, “Consciência de Classe” e “Lutas de Classe” na concepção marxista, recorreremos inicialmente ao “Manifesto Comunista”. Naquela obra, Marx e Engels nos fornecem os elementos fundamentais para uma interpretação destas categorias.

No primeiro capítulo da obra, os autores reconhecem a importância das classes e da luta de classes, como ferramenta revolucionária da história. Segundo eles

a história de todas as sociedades até hoje existentes é a história das lutas de classes. Homem livre e escravo, patrício e plebeu, senhor feudal e servo, mestre de corporação e companheiro em resumo, opressores e oprimidos, em constante oposição, tem vivido uma guerra ininterrupta, ora franca ora disfarçada; uma guerra que terminou sempre, ou por uma transformação revolucionária, da sociedade inteira, ou pela destruição das duas classes (MARX E ENGELS, 2010, p.40).

Os autores relatam que, historicamente, diferentes modelos de sociedades conviveram com estruturas baseadas em classes, numa “múltipla graduação das posições sociais.” (id., ibid., p.40). Neste sentido, o capitalismo não rompeu com este padrão, apenas o tornou mais simplificado e antagônico. O desenvolvimento da sociedade capitalista convergiu para uma estrutura dualista, onde as classes possuem interesses diametralmente opostos: a burguesia e o proletariado. A categoria classe aparece relacionada às relações de produção a qual está submetida, sendo historicamente determinada em função do modo de produção predominante.

Ao analisar o processo de formação da classe burguesa, Marx e Engels (2010) explicam que os primeiros burgueses eram servos que foram conviver nos burgos. A descoberta de novos mercados revelou a incapacidade do modo de produção feudal em atender as necessidades de consumo. Primeiro vieram manufaturas, que logo foram suplantadas pela maquinaria a vapor da produção industrial, possibilitando também a supressão da média burguesia pelos grandes burgueses, que passaram a comandar a sociedade moderna. A burguesia surgiu como resultado de uma série de inovações no modo de produção e troca, no período que sucedeu o declínio o feudalismo.

A ascensão econômica, rapidamente convergiu para o terreno político. Moldando-se às conformidades momentâneas, a burguesia foi paulatinamente se aproximando da aristocracia,

até abraçar o estado moderno para si, transformando-o num comitê para gerir os seus negócios comuns. A burguesia, que no passado tivera um papel revolucionário, destroçando as relações feudais, impôs em seu lugar uma nova forma de exploração, baseada em novas relações de produção.

Paradoxalmente, as mesmas armas que outrora serviram para superação da ordem feudal, deram luz ao principal obstáculo para o desenvolvimento e sobrevivência da burguesia: o operariado moderno, em torno do qual se constituiu a classe proletária. Marx e Engels (2010) anunciam o advento do proletariado afirmando que

a burguesia, porém, não se limitou a forjar as armas que lhe darão morte; produziu também os homens que empunharão essas armas – os operários modernos, os proletários (p. 46).

Os autores esclarecem que as mudanças no modo de produção e a introdução de novas tecnologias, não só possibilitaram o surgimento do operariado moderno, como também os aproximou de outras frações de classe, como os pequenos industriais, pequenos comerciantes, artesãos e toda sorte de pessoas que da mesma forma sucumbiram diante do florescimento da grande indústria. Assim formou-se o proletariado. Desde o seu nascedouro, uma classe que convive em permanente enfrentamento com a alta burguesia.

Os proletários iniciaram seus movimentos de resistência isoladamente, mas com o tempo, acabaram percebendo que somente através da organização coletiva poderiam lograr algum êxito em suas empreitadas. Segundo Marx e Engels (2010),

[...] os choques individuais entre o operário singular e o burguês singular tornam cada vez mais o caráter de confronto entre duas classes. Os operários começam a formar coalizões contra os burgueses e atuam em comum na defesa dos seus salários; chegam a fundar associações permanentes a fim de se precaverem de insurreições eventuais (p.48).

Os movimentos de resistência, ainda que dificilmente atingissem seus objetivos imediatos, acabavam levando os proletários a firmarem entre si vínculos de solidariedade, cujo amadurecimento se converteria em vínculos de classe. Não obstante, ainda havia estágios a serem superados, o primeiro deles, talvez o principal, era a eliminação da concorrência entre os próprios trabalhadores. Independente do resultado efetivo, a cada luta o movimento proletário ficava mais forte, obrigando a burguesia a fazer concessões, como o reconhecimento legal dos direitos dos trabalhadores.

Engels (2008) já havia estudado a fundo as lutas do movimento operário inglês no livro “A situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra”, de 1845. Naquela obra ele destacava

que o movimento de resistência dos proletários contra os burgueses passou por vários estágios, seguindo o desenvolvimento da indústria.

Inicialmente ocorreram ações isoladas, com conotação criminal, que foram devidamente esmagadas pela ordem burguesa. Mas essa não era a expressão geral da opinião pública dos operários, ainda que muitos aceitassem tacitamente tal comportamento. A verdadeira oposição dos proletários contra a burguesia se revelou quando deflagraram os primeiros ataques violentos contra a introdução de máquinas, nos primeiros passos do movimento industrial. Segundo Engels (2008),

assim, os primeiros inventores - Arkwright e outros - foram perseguidos e suas máquinas destruídas; mais tarde, eclodiu uma série de revoltas contra as máquinas, numa seqüência similar às agitações dos estampadores da Boêmia em junho de 1844: fábricas foram demolidas e máquinas foram feitas em pedaços (p. 249).

Para Engels (2008) a aprovação pelo Velho Parlamento da legalização das associações de trabalhadores foi um marco histórico, que demonstrava a força das lutas dos trabalhadores ingleses. O direito de livre associação, até então uma exclusividade da classe burguesa, retirou o movimento operário da clandestinidade, favorecendo seu desenvolvimento, inclusive no sentido de se organizarem enquanto classe para o enfrentamento contra a burguesia. Após 1824, as associações de operários se expandiram rapidamente por toda a Inglaterra, proporcionando uma longa história de lutas.

Apesar de reconhecer as limitações das associações no efetivo enfrentamento a grandes causas, como a determinação dos salários, que ainda são reféns das relações de mercado, Engels (2008) observava que quando os operários se revoltavam, por exemplo, por meio de uma greve, ainda que não conquistassem seus objetivos imediatamente pleiteados, ao menos manifestavam que ainda não perderam sua humanidade.

Não obstante, o desenvolvimento das lutas proletárias permitiu que a classe trabalhadora compreendesse que a organização dela enquanto classe passava necessariamente pela eliminação da concorrência entre os próprios trabalhadores. Afinal, a estratégia da burguesia se apoiava fundamentalmente na divisão do proletariado. Segundo Engels (2008),

essas associações e as greves que elas organizam adquirem uma importância específica na escala em que representam a primeira tentativa operária para suprimir a concorrência - o que pressupõe a consciência de que o poder da burguesia se apoia unicamente na concorrência entre os operários, isto é, na divisão do proletariado, na recíproca contraposição dos interesses dos operários tomados como indivíduos. As associações, ainda que de modo unilateral e limitado, confrontam-se diretamente com a concorrência, o nervo vital da ordem social vigente, e por isso constituem uma grave ameaça a essa ordem. Esse é o ponto mais nevrálgico que o operário poderia encontrar para

dirigir seus ataques à burguesia e à inteira estrutura da sociedade. Uma vez suprimida a concorrência entre os operários, uma vez que todos se decidam a não mais deixar-se explorar pela burguesia, o reino da propriedade chegará ao fim (p.253).

Naquele contexto, Engels (2008) reconhece a importância fundamental das greves no processo de formação da consciência proletária. Ele afirmava que as greves se constituem como verdadeiras “escolas de guerra”, onde os trabalhadores acabam revelando seu potencial revolucionário enquanto classe. Nas lutas dos trabalhadores ingleses, eles mostraram uma coragem ímpar, que muitas vezes superava aquela exigida em uma rebelião. Conforme Engels (2008),

na verdade, não é pouca coisa para um operário, que conhece a miséria por experiência, ir voluntariamente ao seu encontro, com a mulher e os filhos, e suportar fome e privações por dias e meses e permanecer, apesar de tudo, irreduzível e inabalável. Que coisa é a morte, que coisa são as galés que ameaçam os revolucionários franceses, diante da visão cotidiana da família esfaimada, diante da certeza da vingança subsequente da burguesia, que os operários ingleses preferem a submeter-se ao jugo da classe proprietária? (p.259).

Marx (1985), ao escrever “A miséria da Filosofia”, também observou a importância do direito as “coalizões” e a efetividade das greves enquanto elemento formador da consciência de classe entre o proletariado. As coalizões, assim como as greves, representam formas de resistência do proletariado as relações de produção burguesa, que no limite indicam um certo nível de consciência acerca das contradições da materialidade. No prefácio da “Contribuição a Crítica a Economia Política”, Marx (2008) relaciona o processo de formação da consciência a elementos da materialidade, mais especificamente, as relações de produção. Afirma que são as relações de produção que determinam a estrutura da sociedade, que se expressam nos elementos formadores da consciência do homem. Segundo o autor,

a totalidade dessas relações de produção constitui a estrutura econômica da sociedade, a base real sobre a qual se eleva uma superestrutura jurídica e política e à qual correspondem formas sociais determinadas de consciência. O modo de produção da vida material condiciona o processo de vida social, política e intelectual. Não é a consciência dos homens que determina o seu ser; ao contrário, é o seu ser social que determina sua consciência. (id., *ibid.*, p. 47)

Assim, a formação da consciência está impregnada das contradições da vida material, que na verdade refletem os conflitos entre as forças produtivas e as relações de produção. Em determinados momentos, esses conflitos podem chegar a um ponto tão crítico, que acabam aglutinando diferentes frações de classe em torno de uma luta, criando às condições necessárias a revolução social. Neste estágio, as transformações que se desenvolveram na

base econômica acabam modificando também a superestrutura, atingindo por fim as formas ideológicas, que sustentam a consciência social. Quando os homens adquirem consciência do conflito no qual estão inseridos, percebem que somente através da luta de classes conseguirão leva-lo a seu fim. Marx (2008) afirma que

é preciso, ao contrário, explicar essa consciência pelas contradições da vida material, pelo conflito que existe entre as forças produtivas sociais e as relações de produção. Uma sociedade jamais desaparece antes que estejam desenvolvidas todas as forças produtivas que possa conter, e as relações de produção novas e superiores não tomam jamais seu lugar antes que as condições materiais de existência dessas relações tenham sido incubadas no próprio seio da velha sociedade.(...) As relações de produção burguesas são a última forma antagonica do processo de produção social, antagonica não no sentido de um antagonismo individual, mas de um antagonismo que nasce das condições de existência sociais dos indivíduos; as forças produtivas que se desenvolvem no seio da sociedade burguesa criam, ao mesmo tempo, as condições materiais para resolver esse antagonismo (p. 48).

A consciência proletária permite que o trabalhador se perceba explorado, circunscrito a uma sociedade estruturada por relações de produção burguesas, legalmente assentadas no Estado Burguês. Para superar esta ordem, é necessário evocar as diferentes frações do proletariado contra o inimigo comum, a burguesia. Marx e Engels (2010) afirmam que o rompimento com um modelo de produção, suas estruturas e superestruturas, só será possível através de uma revolução social, daí a importância da luta de classes.

O despertar da consciência dos operários caminha na direção da construção de uma luta maior, a luta de classes. Marx (1985) afirma que quando a classe deixa de “ser uma classe em si” e se transforma numa “classe para si”, ela amplia seus horizontes de luta. Neste momento, a classe se reconhece enquanto classe, seus interesses e seu dever histórico. Ela se revela capaz de organizar um processo de lutas que caminhe na direção de um projeto revolucionário.

Era isso que, inicialmente vislumbravam Marx e Engels no momento em que foram escritos o “Manifesto Comunista” em 1848 e “A situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra” em 1845, conforme aponta Coggiola na Introdução do Manifesto Comunista (2010). Ao longo da década de 1840, as crises tornaram-se constantes e cada vez mais agudas, colocando em risco a estabilidade da sociedade burguesa. Assim, diante da crise econômica que assolava vários países europeus, um levante revolucionário era largamente esperado em 1848.

De fato, neste período eclodiram simultaneamente várias revoluções na Europa, num movimento conhecido como a “Primavera dos Povos”. Na França, ocorreram as Revoluções

de fevereiro e junho de 1848. Igualmente, na Suíça, Itália, Prússia, Áustria e Hungria, movimentos insurgentes demonstravam que o pauperismo chegara a um nível incontornável.

A derrocada revolucionária que assolava a Europa demarcava uma situação nova, que a cada dia se tornava mais urgente. A miséria crescia na mesma velocidade que a capacidade de suprimi-la, ao passo que os grandes burgueses tornavam-se cada vez mais ricos. O sofrimento e o pauperismo acabaram servindo como elo entre as forças produtivas modernas em torno de um projeto revolucionário, ainda que pouco amadurecido. As freqüentes crises que assolavam as economias burguesas colocaram os proletários numa encruzilhada entre morrer de fome ou morrer lutando.

Diferentemente dos modelos de produção anteriores, a manutenção da hegemonia burguesa envolvia contínuas revoluções nos instrumentos de produção e nas relações de produção, impactando igualmente no conjunto das relações sociais. A necessidade imperiosa de aumentar a produção para atender a novos mercados, provocava sucessivas crises de superprodução. Invariavelmente, elas se resolviam de um lado pela destruição da produção, por outro, pela extinção das forças de produção. “A sociedade burguesa moderna, que conjurou gigantescos meios de produção e troca, assemelha-se a um feiticeiro que já não pode controlar os efeitos que invocou.” (MARX e ENGELS, 2010, p. 45).

O desenvolvimento das contradições da economia burguesa colocou em posições contrapostas aqueles que detinham os meios de produção e os que eram obrigados a vender a sua força de trabalho em troca do salário. Assentado sobre essas relações de trabalho ergueu-se o Estado Burguês. Eliminar a exploração passou a significar enfrentar diretamente esse Estado. A luta de classes estava posta.

Ao escrever “As lutas de classe na França”, Marx (2012) faz uma brilhante análise sobre o período revolucionário de 1848. O desenrolar da revolução de fevereiro confirmava aquilo que ele já prescrevera no Manifesto Comunista, de que a burguesia e o proletariado possuem interesses inconciliáveis. A pretensa aliança de classes que permitiu a revolução de fevereiro durou até o momento em que a burguesia efetivamente tomou o estado para si. Os anseios por melhorias sociais, que levaram as ruas milhares de proletários, foram completamente ignorados pelo Estado Burguês. A “traição” burguesa criou as condições que detonaram a revolução de junho de 1848, segundo Marx (2012) “a grande luta de classes”. Conforme o autor (2012),

nos dias 17 de março e 16 de abril, ocorreram as primeiras escaramuças da grande luta e classes que a república burguesa abrigava sobre suas asas: (...) O dia 17 de março revelou a situação ambígua do proletariado, que não lhe permitia partir para uma situação mais resoluta. (...) O dia 17 de março se

desmanchou em uma cena melodramática e, embora o proletariado parisiense uma vez tenha dado neste dia uma amostra de sua tremenda força, a burguesia dentro e fora do governo provisório se mostrou tanto mais decidida a quebrá-la (p. 35).

Marx (2012) comenta que a “chamada” para a luta de classes foi fortemente influenciada pelo advento do sufrágio universal, visto pelos republicanos como um instrumento mágico que congregava os interesses dos cidadãos. Na verdade, o sufrágio universal acabou tendo o mérito, “incomparavelmente mais elevado”, de “arremessar” todas as facções da classe explorada à cena pública, desencadeando a luta de classes.

Ainda conforme Marx (2012), as eleições diretas de 1848 para Assembléia Nacional levaram ao poder uma maioria republicana burguesa, que paulatinamente suprimiu os representantes do proletariado da Comissão Executiva, que comandava o país. A partir daí tomou uma série de medidas antipopulares, que iam desde a redução de direitos trabalhistas até proibição de ajuntamentos populares. Os trabalhadores eram constantemente “provocados, xingados e ridicularizados” nas tribunas da Assembléia Nacional. As ações da Comissão Executiva contra os Ateliês Nacionais, instituições criadas pelo governo revolucionário para dar ocupação e sustento aos milhares de proletários que perderam seus empregos nas crises econômicas, acabaram por mobilizar aquele imenso contingente de trabalhadores para a causa revolucionária. Conforme Marx (2012),

não restou outra alternativa aos trabalhadores: ou morriam de fome ou partiam para a briga. Eles responderam no dia 22 de junho com a gigantesca insurreição em que foi travada a primeira grande batalha entre duas classes que dividem a sociedade burguesa. O véu que encobria a sociedade burguesa foi rasgado (p. 42).

Segundo Marx (2012), a aliança vitoriosa de fevereiro, entre o proletariado e a burguesia, em pouco mais de um mês desmoronava na Assembléia Nacional. Naquele momento, a burguesia rompia definitivamente com os ideais socialistas defendidos pelos proletários em suas reivindicações. A nova república nada mais era que uma república burguesa. O antagonismo entre os interesses das classes nunca esteve tão claro, assim como a eminência de um novo conflito. Para ele, a luta de classes se desenvolve quanto mais as situações se tornam extremas. Quando na França, as limitações impostas pela Comissão Executiva em 1848, colocaram o proletariado numa encruzilhada entre morrer de fome ou lutando, a revolução mostrou-se uma alternativa “viável”. Sobre os resultados deste confronto aberto, Marx (2012) comenta que

como se sabe, com valentia e genialidade sem par, sem chefes, sem plano comum, sem meios e em grande parte carecendo de armas, os trabalhadores mantiveram em xeque durante cinco dias o exército, a Guarda Móvel, a

Guarda Nacional de Paris e a Guarda Nacional que afluiu da província. Como se sabe, a burguesia cobrou a conta do medo mortal que sofreu com brutalidade inaudita, massacrando mais de 3 mil prisioneiros (p.43).

Engels, no Prefácio de “As Lutas de Classe na França” (2012), comenta que os acontecimentos que seguiram a Revolução de 1848, mostraram que “o nível de desenvolvimento econômico no continente naquela época nem de longe estava maduro para a eliminação da produção capitalista” (Id., *ibid.*, p.14). Neste sentido, para Engels uma reorganização social dificilmente seria conquistada através de “uma vitória de um golpe só”, de um “ataque surpresa”. Ele destaca, no entanto, que ao menos nos anos que se seguiram, a derrota serviu para a construção de um exército de socialistas. Segundo o mesmo,

[...] naquela época havia as massas dissociadas e díspares em suas lealdades e nacionalidades, vinculadas apenas pelo senso dos sofrimentos comuns, subdesenvolvidas, jogadas em desatino de um lado para o outro entre o entusiasmo e o desespero, hoje temos um só grande exército de socialistas, avançando incessantemente, crescendo diariamente em número, organização, disciplina, noção das coisas e certeza da vitória (Id., *ibid.*, p.15).

O amadurecimento do proletariado francês ainda passaria pela “Comuna de Paris”, onde no entendimento de Engels,

após a vitória, o governo caiu automaticamente no colo da classe trabalhadora, sem qualquer contestação. E mais uma vez ficou evidente que, ainda naquele tempo, vinte anos depois do período descrito no presente escrito, esse governo da classe trabalhadora era uma impossibilidade (Id., *ibid.*, p.18).

Para Engels naquele momento, confirmando uma previsão de Marx, o “centro de gravidade” do movimento proletário foi transferido da França para Alemanha. Neste país, os trabalhadores souberam se apropriar do “sufrágio universal”, conquistando 25% dos votos do eleitorado. Considerava admirável a forma com que o partido socialista se tornará o mais forte, disciplinado e crescente da Europa. Apesar da adesão ao “sufrágio universal” ser tratada por vários “revolucionários românticos” como uma “armadilha”, tratava-se de uma das reivindicações do “Manifesto Comunista”, e neste ponto, Engels considerava a luta pelo sufrágio universal, “uma das primeiras e mais importantes tarefas do proletariado militante” (ENGELS apud MARX, 2012, p. 22).

Na verdade, a organização política e a defesa do sufrágio universal, desenvolvida no plano político, iam de encontro a perspectiva de luta de classe proposta por Marx. Segundo o Marx (1985),

as condições econômicas, inicialmente, transformaram a massa do país em trabalhadores. A dominação do capital criou para esta massa uma situação

comum, interesses comuns. Essa massa, pois, é já, face ao capital, uma classe, mas ainda não o é para si mesma. Na luta, que assinalamos algumas fases, esta massa se reúne, se constitui em classe para si mesma. Os interesses que defende tornam-se interesses de classe. Mas a luta entre classes é uma luta política (p. 159).

Diante do exposto, reconhecemos que em Marx e Engels a categoria classe ultrapassa a noção de um agrupamento amorfo de pessoas. Marx, através da análise materialista, propõe que a classe seja entendida como uma construção que deriva das relações produção a qual os homens se submetem, num determinado modo de produção. A economia burguesa dividiu a estrutura da sociedade em basicamente duas classes, onde de um lado estão aqueles que detêm os meios de produção, a grande burguesia, e do outro o proletariado, que reúne as várias frações de classe exploradas pelos burgueses.

Para eles a estrutura de classes persistirá enquanto as relações de produção burguesas não tiverem sido completamente esgotadas. Neste sentido, a exploração burguesa constrói o seu próprio devir, quando contribui para a proliferação de uma classe proletária, cada vez mais explorada e despossuída. Um exército de proletários que, uma vez conscientes de seu papel histórico, poderão organizar a luta pela sua definitiva emancipação, através do movimento revolucionário.

Passados mais de 150 anos que o “Manifesto Comunista” foi escrito, a luta de classes, entre burgueses e proletários, adquiriu outros matizes. Novas complexidades surgiram resultantes da própria complexificação que o capitalismo vem sofrendo neste período. A emergência do capitalismo financeiro subverteu a concorrência no setor produtivo, favorecendo a formação de grandes monopólios e a concentração de riqueza, com isso, a situação dos trabalhadores ficou ainda mais vulnerável.

Apesar de todas essas transformações, o alcance teórico e revolucionário do documento não se perdeu. As constantes transformações no processo de trabalho tornaram a tarefa revolucionária do proletariado ainda mais hercúlea. Neste sentido, a luta sindical aparece como uma chama de rebeldia, que devidamente trabalhada, pode se converter em força revolucionária, quando articulada a outras formas organizativas da classe. A resistência operária, as greves e as manifestações, até hoje tem o nobre papel de servir como “escolas de guerra”, nos termos de Engels (2008), fomentando entre a classe operária a formação de uma consciência de classe. Daí emerge a importância de se estudar as contradições do processo de trabalho e os processos de resistência que envolve a vida da classe trabalhadora nos dias atuais.

1.1.2. Lukács e a questão da consciência de classe

György Lukács, filósofo e crítico literário húngaro de origem judaica, nasceu em Budapeste, em abril de 1885, onde morreu em 1970. Em 1909, após concluiu doutorado em Letras, foi para a cidade de Heidelberg, onde se ocupou de pesquisas. O contato com Rosa de Luxemburgo e a experiência na Revolução Russa de 1917 o aproximaram do comunismo. Em 1918 ingressou no Partido Comunista da Hungria, onde desenvolveu uma história de prática e teoria revolucionária. Suas obras mais importantes são: *A alma e suas formas* (1910), *A teoria do Romance* (1920), *História e Consciência de Classe* (1923), *O romance histórico* (1947), *Balzac, Stendhal, Zola* (1949), *A destituição da Razão* (1954) e *Especificidade da Estética* (1965), conforme Lukács (2003).

Entre 1919 e 1922 escreveu “*História e Consciência de Classes – Estudos sobre a dialética marxista*”, publicado em 1923. Naquela obra, Lukács (2003) expande a teoria marxista em temas importantes, dos quais merece destaque o tratamento dado à ideologia, a falsa consciência e a consciência de classe. Toda discussão perpassa pela compreensão do sentido da consciência de classe.

Lukács (2003) inicia sua análise reconhecendo que a obra Marx foi interrompida justamente no momento em que ele iniciaria a determinação da classe. Restou aos estudiosos marxistas interpretar e confrontar as declarações ocasionais que Marx e Engels fizeram em diversas obras e a partir da aplicação de seu método, construir as citadas determinações.

Ao analisar a “consciência de classe”, Lukács (2003) propõe uma série de questionamentos e ao elucidá-los vai conformando a categoria estudada. Conforme aponta:

O que significa consciência de classe? A questão se ramifica imediatamente numa série de questões parciais, estreitamente ligadas entre si. Em primeiro lugar, o que se deve entender (teoricamente) por consciência de classe? Em segundo, qual é função da consciência de classe assim entendida (na prática) na própria luta de classes? Tal pergunta leva a seguinte: a questão da consciência de classe é uma questão sociológica “geral” ou tem para o proletariado um significado inteiramente diferente daquele que teve para todas as outras classes surgidas até então na história? E, por fim: a essência e a função da consciência da classe formam uma unidade ou comportam diferentes gradações e camadas? Se for assim, qual o seu significado prático na luta do proletariado? (id., *ibid.*, p.133/134)

Para responder à essas questões Lukács (2003) parte de um ponto nodal para o pensamento marxista, a apropriação do estudo do concreto, relacionando a sociedade com a totalidade, considerando que é nessa relação que se revela a consciência que os homens têm

de sua própria existência, em torno da qual se desenvolverão todas as suas determinações essenciais. Segundo Lukács (2003),

ao se relacionar a consciência com a totalidade, torna-se possível reconhecer os pensamentos e os sentimentos que os homens *teriam tido*, numa determinada situação de sua vida, *se tivessem sido capazes de compreender perfeitamente* essa situação e os interesses dela decorrentes, tanto em relação a ação imediata, quanto em relação à estrutura de toda a sociedade conforme esses interesses (p.141).

Segundo Lukács (2003), a consciência de classe então aparece como uma reação racional, que deve ser creditada a uma situação específica no processo de produção, não podendo ser confundida com a “soma ou a média do que cada um dos indivíduos que formam a classe pensam, sentem e etc..” (p.142). Essa consciência orienta a ação da classe como totalidade em suas ações históricas.

Lukács (2003) destaca que é preciso diferenciar a consciência de classe de outras formas de consciência, como idéias empíricas efetivas e aquelas “psicologicamente descritíveis que os homens fazem de sua situação na vida.” (p.142). Ao final devemos ainda verificar o que significam na prática essas diferenças para o desenvolvimento da sociedade, para compreendermos a “função histórica prática” (p.143) da consciência de classe.

Neste ponto, Lukács (2003) levanta outra questão importante: “em que medida a totalidade da economia de uma sociedade pode, em quaisquer circunstâncias, ser percebida dentro de uma determinada sociedade, a partir de uma determinada posição no processo de produção?” (p.143). Sua preocupação era a de mostrar que a ideologia burguesa afastava o proletariado da percepção real da totalidade, castrando assim sua missão revolucionária. Segundo o autor (2003),

a tarefa de uma análise histórica muito meticulosa é mostrar claramente, mediante a categoria da possibilidade objetiva, em que condições se torna possível desmascarar realmente a ilusão e estabelecer uma conexão real com a totalidade. Pois, se a sociedade atual não pode ser percebida de modo algum na sua totalidade a partir de uma classe determinada, se a própria reflexão consciente, levada até o extremo e incidindo sobre os interesses da classe, reflexão essa que se pode atribuir a uma classe, não disser respeito a totalidade da sociedade, então essa classe só poderá desempenhar um papel subordinado e nunca poderá intervir na marcha da história como fator de conservação ou progresso (p. 144).

Conforme Lukács (2003), quando a classe não se percebe na totalidade, ela está predestinada a ser dominada por outra. Caso ocorra eventualmente uma improvável explosão revolucionária, seus movimentos se revestirão de um “caráter tão elementar, vazio e sem

fundamento” (p.144) que acabarão sendo condenada a derrota final. Daí emerge a importância da consciência de classe.

A classe dominante será aquela que conseguir organizar o conjunto da sociedade a partir dos seus próprios interesses, ou seja, a partir da sua própria consciência de classe. No limite, a resolução das lutas de classes será decidida em larga escala em função dessa capacidade e da consciência de classe, não subestimando o papel da violência da história, afirma Lukács (2003).

Lukács (2003) entende que a relação entre a consciência de classe e a história era completamente diferente nos períodos pré-capitalistas. Nestas fases, o interesse econômico da classe, como motor da história, ainda não havia se revelado em sua completa pureza como no capitalismo. A incapacidade dos homens em conseguir se conscientizar das verdadeiras forças motrizes da história, ocultas por estruturas estamentais, impedia a formação de uma consciência de classe, ainda que “adjudicada”. No capitalismo, com a constituição de uma sociedade estruturada em articulações puramente econômicas, “a consciência de classe chegou ao estágio em que pôde se tornar consciente” (p. 156).

O processo de produção moderno acabou limitando a constituição de apenas duas classes “puras” na sociedade capitalista, uma vez que são as únicas que existem e evoluem exclusivamente em função do desenvolvimento deste modelo. Lukács reconhece que embora existam outros grupamentos na sociedade moderna, como a pequena burguesia ou até mesmo os pequenos proprietários camponeses, eles são incapazes de gerar uma consciência de classe realmente “verdadeira”, pois sua existência não está diretamente ligada a sua situação no processo de produção capitalista. A esse respeito, Lukács (2003) afirma que

por isso, abalos externos, como guerras, revoluções na cidade, etc., são necessários para que o movimento dessas massas possa se unificar, e mesmo assim não estarão em condições de organizar esse movimento com palavras de ordem próprias e lhes dar uma direção positiva conforme seus próprios interesses. Dependerá da situação de outras classes em luta, do nível de consciência dos partidos que os dirigem para que esses movimentos tomem um sentido progressista (Revolução Francesa de 1789 e Revolução Russa de 1917) ou reacionário (império napoleônico) (p. 158/159).

Lukács (2003) explica que a “ausência de laços com a sociedade como totalidade” (p.158), a exemplo do que ocorre com os pequenos proprietários camponeses, dificulta sua organização enquanto classe. As longas distâncias, assim como os poucos contatos sociais, impedem que entre eles se desenvolva uma identidade de grupo. Desta forma, ao longo do processo histórico, eles não conseguem formar um conjunto de interesses comuns, que

caminhe em direção a um projeto político, onde se conformariam, verdadeiramente, enquanto classe.

Por isso, segundo Lukács (2003), nesses grupos é comum que a consciência seja revestida de uma forma apenas “ideológica”, de natureza “mutante”. Na verdade, a consciência que incorporam acaba sendo “emprestada” de outra classe. O autor comenta ainda que, do ponto de vista marxista rigoroso, não é correto chamá-los de classes, uma vez que: “uma plena consciência de sua situação lhes revelaria a ausência de perspectivas de suas tentativas particularistas diante da necessidade da evolução” (p.159).

O caráter dialético da consciência é constantemente evocado por Lukács (2003). Para ele, a consciência de classe e o interesse de classe vivem numa relação de “recíproca oposição contraditória”. Essa oposição, não representa, entretanto, um antagonismo contraditório, mas sim dialético, como ocorre quando analisamos a consciência de classe da burguesia. Lukács (2003) entende que

a diferença entre essas duas oposições pode ser expressa da seguinte maneira: enquanto para as outras classes sua situação no processo de produção e os interesses dele decorrentes impedem o nascimento de qualquer consciência de classe, para a burguesia, esses fatores estimulam o desenvolvimento da consciência de classe, porém esta vê pesar sobre si - desde o início e por essência - a maldição trágica que a condena a entrar em contradição consigo mesma e, portanto, a suprimir a si mesma no auge do seu desenvolvimento (p.160).

A burguesia é uma classe condenada a viver em constante contradição. Politicamente, lutou pela liberdade, contra a sociedade estratificada por estamentos, mas quando chegou ao poder, estabeleceu a sua própria opressão. No plano sociológico, vive sendo obrigada a buscar meios teóricos e práticos para fazer desaparecer da consciência social o fato da “luta de classes”, mas foi justamente ela que pela primeira vez estabeleceu a “luta de classes” como fato. Essas contradições não terminam por aí, os exemplos são infinitos. Representam as contradições mais profundas do próprio capitalismo, que se refletem na formação da consciência de classe burguesa, comenta o autor.

A consciência burguesa, produto da dialética das relações capitalistas, construirá seu arcabouço ideológico limitado pelas contradições que ela mesma produz, defende Lukács (2003). O capitalismo é a primeira organização produtiva que se impõe economicamente sobre toda a sociedade, onde a classe dominante é incapaz de dominar teoricamente o seu próprio processo produtivo. A burguesia, pela sua condição, deveria estar capacitada a possuir uma consciência da totalidade do processo de produção. Mas, dada sua posição na produção e

os interesses que determinam suas ações, isso é teoricamente impossível. Conforme Lukács (2003),

o pensamento burguês considera sempre e necessariamente a vida econômica do ponto de vista do capitalista individual, e isso provoca um confronto agudo entre o indivíduo e a “lei da natureza”, poderosa, impessoal, que move todo o social. Como consequência, ocorre não apenas o embate entre o interesse individual e o interesse de classe em caso de conflito (que, contudo, raramente se agrava nas classes dominantes como a burguesia), mas também a impossibilidade lógica de dominar na teoria e na prática os problemas que necessariamente surgem a partir do desenvolvimento da produção capitalista (p.163).

O limite da consciência de classe do burguês é determinado pelos limites objetivos da produção capitalista. Sendo o capitalismo uma forma de produção revolucionária por natureza, esses limites acabam permanecendo inconscientes, fazendo com que a consciência de classe burguesa conviva numa eterna contradição interna e dialética. Assim a consciência de classe burguesa assume uma forma “econômica”, que o autor qualifica como uma “inconsciência” ou a forma mais crassa de “falta de consciência”.

Lukács (2003) destaca que a história da ideológica da burguesia é “a luta desesperada contra o discernimento na verdadeira essência da sociedade criada por ela, contra a consciência real da sua situação de classe” (p.168). A burguesia não ignora que a combatividade de uma classe é determinada pela sua consciência, ela sabe que “quanto maior crença em sua vocação, mais indomado será o instinto capaz de penetrar em todos os fenômenos conforme seu interesse” (p.168). Por isso ela tem se esforçado em dissimular seus fundamentos na sociedade através da falsificação de fatos, até “teorias “sublimes”, sobre a “essência” da história, do Estado, etc.” Como salienta o autor, “neste combate pela consciência, cabe ao materialismo histórico um papel decisivo”, desmascarar a ideologia burguesa (p.170).

A crescente compreensão da essência da sociedade, através do conhecimento da totalidade, que para a burguesia representa uma lenta agonia, ao proletariado serve como instrumento contínuo de poder. Como salienta Lukács (2003),

a superioridade do proletariado em relação à burguesia, que, aliás, é superior ao primeiro em todos os pontos de vista (intelectual, organizacional, etc.), reside exclusivamente no fato de ser capaz de considerar a sociedade a partir do seu centro, como um todo coerente e, por isso, agir de maneira centralizada, modificando a realidade; no fato de, para sua consciência de classe, teoria e práxis coincidirem também, por conseguinte, de poder lançar conscientemente sua própria ação na balança do desenvolvimento social como fator decisivo (p.172).

A respeito da importância da consciência de classe do proletariado, Lukács (2003) afirma que o destino da revolução, assim como da humanidade, depende da maturidade ideológica do proletariado. O proletariado se libertará do sistema capitalista, quando for capaz suprimir a sociedade de classes como um todo. Neste sentido, a consciência de classe do proletariado deve coincidir com o desvendamento da sociedade, além de tornar-se “uma unidade cada vez mais íntima da teoria e da práxis” (p.174).

Para a consciência proletária se desenvolver enquanto forma revolucionária, Lukács (2003) alerta que deve haver uma cisão entre o interesse imediato, representado pelo fator individual, cujas exigências concretas são imanentes à sociedade capitalista, e o fim último, ou seja, a totalidade, que unifica as individualidades em torno de uma visão geral, fazendo com que esses fatores apontem de maneira concreta e consciente para além da sociedade capitalista. Somente através desta cisão será possível compreender que “a consciência de classe não é a consciência psicológica de cada proletário ou a consciência psicológica da massa do seu conjunto, mas o sentido que se tornou consciente, da situação histórica da classe” (p.179).

Alerta ainda sobre o limite sinuoso das lutas econômicas realizada pelos sindicatos. Ele resgata Marx para afirmar que as lutas dos trabalhadores não devem se limitar ao efeito, mas buscar as causas, pois dessa forma, perdem seu cariz revolucionário. Segundo Lukács (2003),

os sindicatos [...] lutam contra os efeitos e não contra as causas, que aplica, paliativos, mas não curam a doença. Por isso não deveriam se consumir apenas nessas inevitáveis lutas de guerrilha, mas trabalhar simultaneamente para a transformação radical e usar sua força organizada como uma alavanca para a emancipação definitiva do sistema de assalariamento (p. 180)

Como salienta Lukács (2003), Marx toca num ponto nevrálgico da luta sindical quando afirma que, quando a luta parte do interesse particular e vê em si sua realização, não como um meio de preparação para a luta derradeira, mas como seu verdadeiro fim em si mesmo, significa que a consciência de classe do proletariado se confundiu com a consciência psicológica dos proletariados. Para ele, essa confusão se verifica quando observamos a forte capacidade de unidade e coesão dos trabalhadores em lutas em torno de tendências econômicas objetivas. A origem deste “oportunismo” está no erro de partir dos efeitos e não das causas. Isso se deve, em grande parte, à influência da ideologia burguesa, que se utiliza da teoria do “oportunismo” para dar um caráter dissociativo ao conjunto dos sintomas econômicos da totalidade. Seja por incapacidade teórica, ou mesmo por puro interesse, dessa forma a burguesia consegue manter a ação do proletariado presa a atividade prática imediata

da vida cotidiana, reduzindo a consciência de classe do proletariado ao nível de um dado psicológico.

A capacidade burguesa em mascarar a realidade, no entanto, não é infinita. Quando as crises econômicas se avolumam, a distância entre a manifestação e o fundamento fica tão pequena, que nem mesmo a teoria do capitalismo é capaz de afastá-los. Surge a oportunidade do proletariado cumprir seu dever histórico revolucionário. Mas para isso ocorrer, o nível de consciência já deve ter atingido o seu nível de maturidade necessário. Como afirma Lukács (2003),

somente a consciência do proletariado pode mostrar uma saída para a crise do capitalismo. Enquanto não existir essa consciência, a crise será permanente, retornará a seu ponto de partida, repetirá essa situação até que, finalmente, após infinitos sofrimentos e terríveis atalhos, a lição pedagógica da história conclui o processo de consciência no proletariado e coloca-lhe nas mãos da condução da história (p.184).

1.1.3. Gramsci e a consciência política

Antonio Gramsci nasceu em 1891, no norte da ilha mediterrânea da Sardenha, na Itália. Seu pai foi preso ainda na sua infância, o que o obrigou a trabalhar logo que terminou o primário. Com ajuda da mãe voltou a estudar, no ginásio Santu Lussurgiu, onde teve seus primeiros contatos com a imprensa socialista, através de seu irmão, pelo jornal “Avanti!” Ao concluir seus estudos foi viver em Turim, com seu irmão, que era secretário do Partido Socialista Italiano. Em 1911, conquista uma bolsa para alunos pobres para cursar Letras numa Universidade da Sardenha. Isolado, sofrendo de privações materiais, realiza diversas pesquisas no campo da lingüística. Apesar de sua frágil saúde, sua atuação política sempre foi incisiva. Em 1914, formou em Turim a fração de esquerda revolucionária. Ao longo de sua vida, foi atuante na política italiana, como militante do movimento sindical, dirigente do Partido Socialista Italiano e fundador Partido Comunista Italiano, pelo qual se elegeu deputado em 1924. Foi preso em 1926 junto com outros cinco deputados comunistas, com base da Lei de Segurança Nacional, a mando de Mussolini. Isolado na prisão, em 1927 resolve fazer um plano de estudos, onde abordaria sobre vários assuntos atinentes ao pensamento social geral, em diferentes áreas do conhecimento, como a Filosofia, a crítica literária, a política, a sociologia, a antropologia, a pedagogia, dentre outros. O conjunto desta obra ficou conhecido como “Cadernos do Cárcere”. Sua saúde frágil o levou um falecimento

precoce, aos 46 anos, impedindo de vivenciar o impacto que suas publicações tiveram na história e no pensamento político e social, conforme Gramsci (1999).

Nos apontamentos introdutórios do volume I, Gramsci procura desmistificar a Filosofia como produto exclusivo da intelectualidade, reconhecendo-a no plano dos homens comuns, através da linguagem, do senso comum e da religião, que, *grosso modo*, representam formas de filosofia não científica. Assim, argumenta que todos os homens são dotados de uma “filosofia espontânea”, podendo se assim dizer “filósofos”. Segundo Gramsci (1999) esta filosofia é a contida na:

- 1) na própria linguagem, que é um conjunto de noções e de conceitos determinados e não, simplesmente, de palavras gramaticalmente vazias de conteúdo;
- 2) no senso comum e no bom senso;
- 3) na religião popular e, conseqüentemente, em todo o sistema de crenças, superstições, opiniões, modos de ver e de agir que se manifestam naquilo que geralmente se conhece por “folclore” (p.93).

Gramsci (1999) define que o senso comum é um conceito “bruto” de consciência, que resulta de uma concepção desagregada, incoerente, inconseqüente da realidade, determinada em grande parte pela “posição social e cultural das multidões a qual ele é filosofia” (p.114). Os grandes sistemas de filosofia e a religião exercem grande influência sobre sua determinação, evidenciando uma forte relação entre eles. Sua construção é resultado de um processo complexo, onde as classes que lideram esses grupos são ideologicamente capturadas pelos sistemas filosóficos dominantes. Essa subordinação hegemônica acaba funcionando como um limitador para a formação de um pensamento original das massas. Apesar da influência difusa em sua a determinação, são os elementos materiais, isto é, os “produtos imediatos da sensação bruta” (p.115), que predominam na sua formação.

A observação da existência de vários sistemas filosóficos, às vezes interdependentes e contraditórios, obriga Gramsci (1999) a questionamentos inevitáveis para avançar na compreensão dessas construções ideológicas. Considerando que existem várias filosofias ou várias concepções de mundo, qual caminho devemos seguir? Seguimos a consciência que concebemos pela vivência de forma acrítica e natural ou criamos a nossa própria concepção de mundo?

Inicialmente, ele afirma que, independente da complexidade intelectual e da filosofia de vida, é certo que todas as concepções de mundo levam os indivíduos a pertencerem a grupos, que se constroem em razão do grau de similaridade entre o modo de ser e agir dos seus participantes. Neste sentido, suas ações acabam refletindo o modo de ser deste coletivo, o que os transforma em “homens-massa” ou “homens-coletivos”. No entanto, a forma acrítica,

desagregada e incoerente que esses conhecimentos são gerados, acaba tornando esse homem um ser bizarro, um “compósito de vários homens-massa”.

Para fazer uma crítica a essa composição caótica, ou seja, buscar uma concepção de mundo fundamentada na unidade e coerência, Gramsci (1999) afirma que primeiro é necessário uma autocrítica das diversas filosofias passadas. Todas, em certo grau, acabaram deixando fragmentos que, de forma aleatória, se consolidaram na atual filosofia popular, ou seja, acabaram formando o “senso comum”. Para o autor,

o início da elaboração crítica é a consciência daquilo que é realmente, isto é, um “conhece-te a ti mesmo” como produto do processo histórico até hoje desenvolvido, que deixou em ti uma infinidade de traços acolhidos sem análise crítica. Deve-se fazer, inicialmente, essa análise (p.94).

Portanto, analisar qualquer forma de filosofia, significa ter consciência da sua própria historicidade, suas contradições e de como elas se inserem frente a outras consciências e concepções de mundo. O senso comum é uma forma bruta de conhecimento, um “produto” e um “devir” histórico. Cabe à filosofia, fundamentada na ciência, criticá-lo, superá-lo e produzir aquilo que Gramsci chamou de “bom senso”, ou seja, o oposto ao “senso comum”.

A concepção de mundo do grupo, independente de sua complexidade, definirá seus movimentos no curso da história. No entanto, considerando a fragilidade do seu processo de construção, no qual diferentes formas ideológicas são “tomadas emprestadas” de outros grupos, sobretudo em épocas “normais”, ela acaba assumindo uma forma que originalmente não é a sua, mas uma vez assumida ela se afirma como verdade, sendo, portanto reproduza acriticamente pelo grupo. Para Gramsci (1999),

isto significa que um grupo social, que tem sua própria concepção do mundo, ainda que embrionária, que se manifesta na ação e, portanto, de modo descontínuo e ocasional — isto é, quando tal grupo se movimenta como um conjunto orgânico —, toma emprestado a outro grupo social, por razões de submissão e subordinação intelectual, uma concepção que não é a sua, e a afirma verbalmente, e também acredita segui-la, já que a segue em “épocas normais”, ou seja, quando a conduta não é independente e autônoma, mas sim submissa e subordinada (p.97).

O autor afirma ainda que esses movimentos ocorrem, em grande parte, porque as filosofias não conseguem criar canais que aproximem as pessoas mais simples, como os trabalhadores, dos círculos intelectuais. Sua crítica era extensiva a religião e ao ensino, que nunca buscaram uma aproximação com as camadas inferiores, tornando o conhecimento científico algo acessível a apenas uma pequena fração da sociedade, condenando as classes inferiores a buscarem no senso comum sua fonte predominante de filosofia de vida. Como afirma o autor,

de resto, a organicidade de pensamento e a solidez cultural, só poderiam ocorrer se entre os intelectuais e os simples se verificasse a mesma unidade que deve existir entre teoria e prática, isto é, se os intelectuais tivessem sido organicamente os intelectuais daquelas massas, ou seja, se tivessem elaborado e tornado coerentes os princípios e os problemas que aquelas massas colocavam com a sua atividade prática, constituindo assim um bloco cultural e social (GRAMSCI, 1999, p.100).

O desafio proposto, então, é a criação de uma filosofia nova, ligada a vida prática e implícita nela, que vise transformar o “senso comum” em algo fundamentado, com a coerência e vigor das filosofias individuais, ou seja, um “bom senso”. Para tal é necessário que os filósofos se aproximem das pessoas simples, produzindo uma “filosofia da práxis”, que supere a ausência de criticidade do “senso comum”, sem com isso se enveredar pelas trilhas da filosofia tradicional, restrita a singularidade das elites intelectualizadas.

A distinção fundamental entre a filosofia, dita científica, e o senso comum, é que a primeira é uma construção individual do conhecimento, elaborada por intelectuais, seguindo critérios metodológicos e científicos, enquanto o senso comum é produto do pensamento genérico, de um determinado grupo social, numa determinada época. Ou seja, não cabe ao senso comum nenhuma expectativa de coerência ounexo causal. A distância entre o conhecimento produzido pelos intelectuais e o senso comum, genericamente constituído, é o grande desafio a ser superado para que se construa uma “filosofia da práxis”. É necessário que o intelectual se torne orgânico a essas massas, para que ali mesmo desenvolva as condições que lhe permitirão realizar a fusão entre a prática e a teoria. Segundo Gramsci (1999):

[...] a filosofia da práxis não busca manter os “simples” na sua filosofia primitiva do senso comum, mas busca, ao contrário, conduzi-los a uma concepção de vida superior. Se ela afirma a exigência do contato entre os intelectuais e os simples não é para limitar a atividade científica e para manter uma unidade no nível inferior das massas, mas justamente para forjar um bloco intelectual-moral que torne politicamente possível um progresso intelectual de massa e não apenas de pequenos grupos intelectuais (p. 103).

Gramsci comenta que embora o homem de massa atue sobre a realidade, transformando o mundo, ele é incapaz de ter uma consciência clara dessa ação. Isso não significa que ele não tenha consciência, pelo contrário, ele vive em meio a um conflito de formas de consciências. Uma das formas é aquela implícita na sua ação, calcada nas suas relações com o concreto, fruto das relações que o unem a outros colaboradores. As outras são as que se mesclam na formação do “senso comum” do grupo, herdadas pela história e assumidas de forma inconsciente. Essa última é justamente aquela que o une a um

grupamento social específico, que vai influenciar nos seus padrões éticos, sobre a direção da vontade, que em caso de contradição com a consciência implícita, pode levá-lo a imobilidade e a passividade ou ao desenvolvimento de uma consciência própria de si mesmo. Para ele

a compreensão crítica de si mesmo é obtida, portanto, através de uma luta de “hegemonias” políticas, de direções contrastantes, primeiro no campo da ética, depois no da política, atingindo, finalmente, uma elaboração superior da própria concepção do real. A consciência de fazer parte de uma determinada força hegemônica (isto é, a consciência política) é a primeira fase de uma ulterior e progressiva autoconsciência, na qual teoria e prática finalmente se unificam (GRAMSCI, 1999, p.103).

Neste ponto, o autor resgata o conceito marxista de “classe em si e classe para si”, considerando que a unidade entre a teoria e a prática não é algo a ser obtido de forma mecânica, trata-se de um “devir histórico”. Ele identifica que a fase elementar desse movimento se inicia pelo sentimento de “distinção”, de “separação”, um tipo de independência instintiva até a “aquisição real e completa de uma concepção de mundo coerente e unitária.” (p.104). Neste estágio, ocorre o desenvolvimento político do conceito de “hegemonia”, representando um salto do ponto de vista “político-prático” e que já denota a existência de “uma unidade intelectual e ética” que supera a ideia do “senso comum”, ainda que restrita a determinados limites.

Para construir uma “filosofia da práxis”, um passo fundamental para a evolução da consciência da classe trabalhadora, Gramsci (1999) destaca a figura do intelectual orgânico, que deve assumir uma posição estratégica neste processo. Gramsci (1999) acredita que

autoconsciência crítica significa, histórica e politicamente, criação de uma elite de intelectuais: uma massa humana não se “distingue” e não se torna independente “para si” sem organizar-se (em sentido lato); e não existe organização sem intelectuais, isto é, sem organizadores e dirigentes, ou seja, sem que o aspecto teórico da ligação teoria-prática se distinga concretamente em um estrato de pessoas “especializadas” na elaboração conceitual e filosófica (GRAMSCI, 1999, p.104).

A formação destes quadros é um processo “longo, difícil, cheio de contradições, avanços, recuos, debandadas e reagrupamentos”, como salienta Gramsci (1999). Além disso, a fidelidade das massas sempre é posta a prova. Desenvolve-se assim um tipo de ética “intelectual-massa”, onde o crescimento qualitativo e quantitativo de ambos é o termômetro do desenvolvimento filosófico do grupo como um todo.

Como ressaltam Duriguetto e Montañó (2011), o processo de qualificação da luta eleva o grau de consciência do grupo e este passa por três momentos. Inicialmente ocorre o estágio econômico-corporativo, no qual a tomada de consciência ainda se limita ao plano dos interesses e da necessidade de organização. Num segundo momento, emerge a consciência

sindicalista, onde os integrantes do grupo manifestam o desenvolvimento de vínculos de solidariedade, que embora ainda não ultrapassem o patamar das necessidades econômicas, é propositiva, no sentido de se construir uma luta de resistência. Por último, na fase “hegemônica”, o grupo já amadureceu sua consciência a ponto de se encontrar em condições de fazer a disputa política, denotando o atingir da consciência de classe, que permite unificar as lutas em torno de uma unidade que inclui os fins econômicos, políticos, intelectuais e morais.

No que tange à luta de classes, Gramsci destaca o papel da sociedade civil dentro da dinâmica capitalista, encontrando para essa categoria uma nova dimensão social. A complexificação das relações de poder possibilitou a ampliação dos espaços de representação da sociedade, através de sindicatos, partidos, conselhos e demais coletivos. Coutinho (2012) destaca Gramsci teve um papel relevante ao propor a teoria ampliada de estado, na qual convivem a sociedade política e a sociedade civil. A sociedade política, é composta pelo aparelho repressivo do estado e executa o controle das burocracias estatais. Já a sociedade civil, é formada por um conjunto de organizações sociais que elaboram e promovem suas respectivas ideologias.

Na sociedade cível cada grupo social tem a oportunidade de se organizar a fim de defender seus interesses e buscar construir sua hegemonia sobre os outros grupos. Para tal disputam o controle dos aparelhos privados de hegemonia, que são organismos sociais coletivos, de certa forma, autônomos quanto ao poder político, a partir do qual os mesmos constroem sua política hegemônica.

1.1.4 . Thompson e o papel da experiência na formação da consciência de classe

Thompson é um historiador inglês que, da mesma forma que Engels, pesquisou a classe operária inglesa, no período de inicial do capitalismo. Sua contribuição é respeitada, pela discussão que propõe sobre a conceituação de classe, oferecendo uma perspectiva histórica ao conceito. Essa proposição gerou intenso debate entre aqueles que trabalham o conceito como uma estrutura “estática”. Thompson (2001) combate essa noção, acredita que não se trata de uma “estrutura”, nem mesmo uma “categoria”. Entende que a classe deriva de processos sociais que ocorrem através do tempo, sendo assim é um fenômeno histórico.

Para Thompson (2001), as classes não devem ser vistas como coisas ou entidades vivem separadas do mundo real, olhando ao seu redor a procura de um inimigo de classe. Pelo

contrário, a classe é uma construção histórica que envolve pessoas, convivendo em contextos reais. Neste sentido afirma que:

[...] as pessoas se vêem numa sociedade estruturada de um certo modo (por meio de relações de produção fundamentalmente), suportam a exploração (ou buscam manter poder sobre os explorados), identificam os nós dos interesses antagônicos, debatem-se em torno desses mesmos nós e, no curso do processo de luta, descobrem-se a si mesmas como uma classe, vindo pois, a fazer a descoberta da sua consciência de classe (THOMPSON, 2001, p. 264).

Afirma que a classe é o resultado de experiências comuns vividas por homens, que acabam criando entre si interesses comuns, que os leva a se articularem contra aqueles cujos interesses são contrários aos seus. As relações de produção em que os homens nasceram ou foram levados a entrar constituem uma forma predominante de experiência de classe. As experiências de classe engendram a formação da consciência de classe, gerando manifestações culturais distintas, que variam de forma imprevisível. Segundo Thompson (2001),

a classe se delinea segundo o modo como os homens e mulheres vivem suas relações de produção e segundo a experiência de suas situações determinadas, no interior do conjunto de suas relações sociais, com a cultura e as expectativas a eles transmitidas e com base no modo pelo qual se valerem dessas experiências em nível cultural (p.27).

Para o autor a idéia de consciência de classe é indissociável da própria classe. Concebe que ambas são sempre o último e não o primeiro degrau do processo histórico. Neste sentido, afirma que não se pode falar de classes, sem falar em luta entre pessoas, que diante de outros grupos, entrem em oposição classista e assim modifiquem as relações de classe que lhes foram herdadas.

Quanto a consciência de classe afirma que discorda da existência da classe sem consciência ou mesmo com uma “falsa consciência”. Numa crítica a Temma Kaplan, afirma que “se o proletariado é verdadeiramente privado da consciência sobre si mesmo como proletariado, então não pode se definir assim” (id., *ibid.*, p.275). Se a classe não se reconhece enquanto classe, não possui ao menos uma identidade sobre si, então, para Thompson (2001), ela não é, ou ainda não é, uma classe.

Destaca também que o fazer-se da classe ocorre em meio a experiências comuns, ou seja, a “experiência vivida” e a “experiência percebida”. A “experiência vivida” é aquela que se refere ao cotidiano da própria classe, vivenciadas na realidade concreta. Já a “experiência percebida” é aquela que permite o indivíduo se perceber no outro, possibilitando e unidade em

torno dos interesses em comum, trata-se então da “consciência de classe”. Alves e Araújo (2013) comentam em artigo a importância do conceito de experiência em Thompson:

Para Thompson, a fina articulação entre a experiência vivida e a experiência percebida é a única maneira possível de explicar a mudança histórica com alguma racionalidade. As experiências históricas e suas articulações seriam inevitáveis e contínuas. Teriam a função de exercer pressão sobre a consciência social, determinando a construção de materiais humanos conscientes de seus papéis na sociedade de classes. Além disso, Thompson argumenta, ainda, que o conceito de experiência histórica serve para que os historiadores percebam que não é possível pensar determinada classe social separada da outra, ou propor graus de importância e autenticidade entre elas (p.58).

Alves e Araújo (2013) destacam, entretanto, que a experiência vivida a que se refere Thompson, diz respeito à condição existencial do proletário. Trata-se na verdade de uma consciência que envolve a individualidade pessoal na classe, que nos remete às relações de produção ao qual o proletário está submetido. A partir desta consideração, os autores reconhecem uma conexão que aproxima os diferentes tipos de experiência enunciados por Thompson. Segundo os autores,

a experiência vivida remete ao ser social. Mas não existe experiência vivida que não seja também experiência percebida, no sentido de consciência social com percepção e entendimento da condição existencial. É a experiência percebida que remete à consciência social ou ideológica. Os homens dão respostas às condições existenciais por meio da ideologia: eis o caráter positivo da ideologia, no sentido de Gramsci e Lukács, em que ideologia não se reduz à falsa consciência, mas sim significa consciência social (p.62).

Segundo Alves e Araújo (2013), Thompson trabalha o conceito de experiência articulado com o conceito de cultura. Para ele, a experiência era exatamente aquilo que possibilitava a realização da junção entre a cultura e a não-cultura, pois é através deste processo que os homens fazem a sua história. Recorrendo a Thompson, os autores destacam que

toda teoria da cultura deve incluir o conceito da interação dialética entre cultura e algo que não é cultura. Devemos supor que a matéria-prima da “experiência de vida” esteja em um dos pólos, e todos os infinitamente complexos sistemas e disciplinas humanos, articulados ou não, formalizados em instituições ou dispersos das maneiras menos formais que “manejam”, transmitem ou distorcem esta matéria-prima, estejam no outro polo. É sobre este processo ativo, que é, ao mesmo tempo, o processo através do qual os seres humanos fazem sua história, que venho insistindo (*apud* ALVES E ARAUJO,2013, p.59)

Alves e Araújo (2013) sustentam que o conceito de experiência de Thompson é um conceito ontológico, capaz de explicar a dialética entre o ser social e a consciência social,

baseado numa dialética entre a liberdade e a necessidade. Quando o autor utiliza o conceito de experiência como elemento de junção, para Alves e Araújo (2013), ele busca destacar o papel de mediação da experiência entre a consciência social e o ser social. Assim, nos torna possível visualizar o que as pessoas, na verdade, as individualidades pessoais da classe, “estão fazendo de si mesmas frente as determinações da condição da proletariedade.” (p.62)

Os autores reconhecem que o trabalho de Thompson tem mérito em destacar o papel fundamental das experiências, como um processo de construção histórico, reconhecendo no homem um protagonista ativo. Conforme os autores, em Thompson

[...] o sujeito da ação histórica são individualidades pessoais, homens e mulheres que trabalham, que vivem sua própria história sob determinadas condições objetivas. Além disso, o conceito de experiência diz respeito a uma “experiência histórica” no interior da qual se elabora um espaço de ação no qual se constitui um sujeito de experiência que ocorre através do tempo. O que significa que o sujeito de experiência é um sujeito capaz de narrativas. Thompson observa:
“É possível para as pessoas fazer de si mesmas algo diferente do que aquilo que a história fez delas.” (ALVES e ARAÚJO, 2003, p.62)

1.2. - Abordagens contemporâneas sobre “Classe”, “Consciência de Classe” e “Luta de Classes” no campo marxista brasileiro.

O pensamento sociológico brasileiro tem debatido com frequências as transformações na “classe”, na “consciência de classe” e na “luta de classes”, ocorridas nos últimos anos. As transformações provocadas pela reestruturação produtiva, especialmente a partir dos anos de 1970, ampliaram a mão-de-obra empregada em setores tidos como improdutivos, como o setor de serviços, colocando em xeque a centralidade do trabalho no processo de geração do valor. Neste sentido, Antunes (2003) propõe uma noção ampliada para o proletariado, sugerindo uma readequação ao termo, para “classe-que-vive-do-trabalho”, uma vez que a reestruturação tornou os limites entre os setores da economia mais tênues. Na mesma linha, Alves (2000) destaca como essas inovações no processo produtivo, especialmente as introduzidas pelos métodos de produção flexíveis, acabaram reverberando no modo de ser da classe trabalhadora. Considerando essa conjuntura, trazemos Iasi (1999), num trabalho direcionado para a formação de dirigentes sindicais, onde é feita uma importante análise sobre os efeitos dessas mudanças na formação da consciência dos trabalhadores nos dias de hoje.

Aquiles (2011), em artigo publicado na revista “Acta Scientiarum. Human and Social Sciences”, faz uma interessante aproximação entre o pensamento de Thompson e Antunes. Ao longo das últimas três décadas, surgiu um debate acerca da perda da centralidade da categoria

trabalho enquanto categoria central na compreensão dos fenômenos da humanidade. Obras como “Adeus ao Proletariado – para além do socialismo”, de André Gorz e “Trabalho como Categoria Sociológica Fundamental?”, de Claus Offe, sugerem que, diante do declínio dos postos de trabalho fabris, a categoria trabalho perdera seu protagonismo histórico. Num flanco oposto, Antunes (2003) nos oferece uma releitura do conceito de classe, aglutinando as novas especificidades, resultantes das transformações sofridas nas relações de trabalho, entendendo a história como um conceito dinâmico.

Antunes (2003) defende que a classe proletária deve ser compreendida através de um conceito ampliado, denominando-a como “classe-que-vive-do-trabalho”, uma vez que ela teve seu sentido profundamente complexificado e diversificado, especialmente a partir da crise do taylorismo/fordismo e adoção da acumulação flexível. Segundo o autor

Compreender contemporaneamente a classe-que-vive-do-trabalho desse modo ampliado, como sinônimo da classe trabalhadora, permite reconhecer que o mundo do trabalho vem sofrendo mutações importantes (ANTUNES, 2003, p. 104).

A partir dessa constatação tem-se que a ‘classe-que-vive-do-trabalho’ é composta por todos aqueles que necessitam de vender sua força de trabalho, mantém a centralidade dos trabalhadores produtivos, que geram mais-valia, mas agrega os trabalhadores improdutivos, que não participam diretamente do processo de valorização do capital, uma vez que estão alocados no setor de serviços¹. Antunes (2003), resgata Marx para definir trabalhadores improdutivos:

São aqueles em que, segundo Marx, o trabalho é consumido como valor de uso e não como trabalho que cria valor de troca. O trabalho improdutivo abrange um amplo leque de assalariados, desde aqueles inseridos no setor de serviços, bancos, comércio, turismo, serviços públicos etc., até aqueles que realizam atividades nas fábricas, mas não criam diretamente valor (p. 102)

Aquiles (2011) comenta que a “ampliação teórica” proposta por Antunes procede, uma vez que o setor de serviços não só foi ampliado no capitalismo moderno, como se imbricou com o setor produtivo. O conceito revisado de “classe-que-vive-do-trabalho” comporta também aqueles que foram “expulsos do mercado de trabalho pela reestruturação produtiva e pelas tecnologias excludentes”, os “desempregados”, além dos trabalhadores rurais, que agora fazem parte dos assalariados contratados pelos “empresários rurais.” Assim “classe-que-vive-do-trabalho” aglutina várias frações da sociedade, excluindo é claro, os gestores do capital,

¹ O setor de serviços é analisado em separado no capítulo II, item 2.2, desta dissertação.

seus representantes, os pequenos empresários, a pequena burguesia urbana e rural, comenta o autor.

Essas transformações deram a classe trabalhadora uma nova feição, moldada pela reestruturação produtiva, que nas palavras de Antunes (2003) se tornou “complexificada, heteroginizada e diversificada”. As transformações decorrentes da decadência do padrão fordista-taylorista e da ascensão dos modelos de produção flexíveis repercutiram diretamente no perfil da classe trabalhadora, fazendo com que o proletariado fabril perdesse espaço para os trabalhadores contratados em condições precarizadas.

A partir destas considerações, Aquiles (2011) reconhece que Antunes se apropria de Thompson, ao reconhecer nas experiências vividas pela classe trabalhadora ao longo desse momento de transição, um elo capaz de unir todas essas frações da classe proletária, numa mesma classe, a “classe-que-vive-do-trabalho”.

No mesmo diapasão, Alves (2000) afirma que a reestruturação produtiva ocorrida durante a mundialização do capital, a partir de meados da década de 1970, impulsionou “as metamorfoses do trabalho industrial e a fragmentação da classe” (p.65), favorecendo o surgimento do “novo e precário mundo do trabalho”. Neste momento surge uma classe operária amalgamada em torno das características comuns as relações de produção predominantes, especialmente o “toyotismo”.

Segundo o autor, essa nova classe operária se caracteriza pelo “elevado nível educacional e alta qualificação”, acompanhado pela “fragmentação de classe em seus aspectos estruturais, vinculada a organização do complexo de produção de mercadorias.” (p. 66). Alves (2000) também destaca que nestes novos tempos, se intensifica a “interpenetração” entre as funções “produtivas” e “improdutivas”. Conforme Alves (2000),

ocorre uma reconstituição do “trabalhador coletivo” no interior da produção do capital, ocasionando, por conseguinte, a diminuição (e metamorfose) do trabalho industrial. Em termos relativos, desenvolve-se a economia do trabalho vivo, por meio do desenvolvimento crescente da produtividade (e da intensificação) do trabalho, que tende a enxugar, cada vez mais, a participação dos operários industriais no núcleo do complexo da produção de mercadorias. Desse modo, surge um novo proletariado industrial, complexo e heterogêneo, cuja redução numérica em seu centro produtivo tende a ocultar sua expansão periférica, interpenetrada por unidades de subcontratação industrial e de “serviços” (vale dizer, um neoproletariado moderno com estatutos sociais precários) (p.67).

As transformações no ambiente de trabalho, nas relações e no processo produtivo, observadas por Antunes (2003) e Alves (2000), acabam se refletindo no modo de ser da classe operária. A construção de uma visão de mundo, como ensina Gramsci (1999) e Lukács

(2003), envolvem um processo de formação de consciência, que encontra correspondência nos elementos da realidade concreta.

Ao analisar a “consciência”, Iasi (1999) esclarece que prefere se referir ao conceito como “processo de consciência”. Dessa forma, fica claro que para ele a consciência é um “processo” e não uma coisa, que pode ser adquirida a qualquer tempo. Sua preocupação conceitual é definir uma “lei de sua transformação, de seu desenvolvimento, as transições de uma forma para outra” (p.14).

Para ele, o fenômeno da consciência não é um dado estático, pelo contrário é algo que está em constante movimento. Partindo desta premissa, o autor procura identificar seu processo de formação histórico, revelando como a consciência se torna o que é. Segundo Iasi (1999),

[...] assim também é com a consciência, ela não “é”, ela se “torna”. Amadurece por fases distintas que superam-se, através de formas que se rompem, gerando novas que já indicam elementos de seus futuros impasses e superações. Longe de qualquer linearidade, a consciência se movimenta trazendo consigo elementos de fases superadas, retomando aparentemente, as formas que abandonou. Este processo é ao mesmo tempo múltiplo e uno (p.14).

Neste sentido, a consciência pode ser tomada individualmente, como o processo no qual as concepções de mundo do indivíduo sofrem constantes superações e transformação, da qual emerge uma “trama” que dará origem a sua própria concepção de mundo. A partir destas manifestações, Iasi propõe que a consciência de classe é uma linha universal que perpassa pelas diversas particularidades. Ele esclarece ainda que

esta consciência não se contrapõe à consciência individual, mas forma uma unidade, onde as diferentes particularidades derivadas do processo próprio de vida de cada um sintetizam pois, sob algumas condições, um todo que podemos chamar de consciência de classe (id., ibid. p.14/15).

Antes de se ater ao estudo da consciência de classe propriamente dita, o autor propõe a discussão sobre o processo de formação da consciência individual. Sua linha de teórica se aproxima das proposições de Gramsci, quanto a formação do “senso comum”. Para Iasi (1999),

A consciência seria o processo de representação mental (subjéitiva) de uma realidade concreta e externa (objéitiva), formada neste momento, através de seu vínculo de inserção imediata (percepção). Dito de outra maneira, uma realidade externa que se interioriza. (p.17)

Iasi (1999) destaca que o processo de formação da consciência tem sua origem nas “relações concretas entre os seres humanos e destes com a natureza” (p.17). A tomada de

consciência é a representação mental de como os indivíduos interiorizam este conjunto de relações. Considerando que essa representação pode não refletir exatamente a materialidade, mas apenas um “concreto aparente”, cria-se o problema desta representação ficar limitada a apenas parte do todo e do movimento de sua “entificação”. Segundo ele,

o novo indivíduo ao ser inserido no conjunto das relações sociais, que tem uma história que antecede a do indivíduo e vai além dela, capta assim, um momento abstraído do movimento. A partir daí busca compreender o todo pela parte - ultra-generalização - o que consistirá, como veremos, em um dos mecanismos básicos de sua primeira forma de consciência (IASI, 1999, p.17)

A Primeira consciência do indivíduo se forma quando ele inicia seus contatos com a materialidade, geralmente no seio da própria família. A família é a primeira instituição que o coloca diante de relações sociais. Essas vivências permitirão que ele interiorize essas relações, criando para si um “universo interiorizado”. Assim se formarão suas primeiras concepções de mundo, que para ele representarão uma realidade objetivamente inquestionável, mas que na verdade são apenas formas particulares, historicamente determinadas, de se organizar as relações familiares. Ainda segundo o autor, essas particularidades não serão percebidas pelo indivíduo, que assumirá a consciência formada naturalmente. Assim, “o indivíduo interioriza estas relações, as transforma em normas, estando pronto para reproduzi-la sem outras relações através da associação” (p.19), complementa o autor. Com relação à primeira consciência, Iasi (1999) elenca os principais elementos que constituirão suas características básicas:

- 1- A vivência de relações que já estavam preestabelecidas como realidade dada;
- 2- A percepção da parte pelo todo, onde o que é vivido particularmente como uma realidade pontual torna-se "a realidade" (ultra-generalização);
- 3- Por este mecanismo as relações vividas perdem seu caráter histórico e cultural para tornarem-se naturais levando à percepção de que "sempre foi assim e sempre será".
- 4- A satisfação das necessidades, seja da sobrevivência ou do desejo, deve respeitar a forma e a ocasião que não são definidos por quem sente, mas pelo outro que tem o poder de determinar o quando e o como;
- 5- Estas relações não permanecem externas, mas interiorizam-se como normas, valores e padrões de comportamento, formando com o SUPEREGO um componente que o indivíduo vê como dele, como autocobrança e não como uma exigência externa;
- 6- Na luta entre a satisfação do desejo e a sobrevivência reprime ou desloca seu desejo;
- 7- Assim o indivíduo submete-se às relações dadas e interioriza os valores como seus, zelando por sua aplicação, desenvolvimento e reprodução. (p. 22)

A consciência, em processo contínuo de formação, vai se desenvolver, se complexificando através da incorporação de outras relações sociais, fruto do contato com outras instituições, a qual o indivíduo venha a ter ao longo da vida. A absorção destas novas

relações dependerá de diversos fatores, invariavelmente elas apenas reforçaram as bases adquiridas na experiência de vida familiar. As novas relações sociais, ao serem assimiladas, acabam reforçando os sete elementos da “primeira consciência”, descritos por Iasi (1999). Na escola e no trabalho, por exemplo, o indivíduo tem contato com um universo de relações pré-determinadas, que acabam sendo interiorizadas acriticamente, como se fossem normas. Isso ocorre porque a primeira manifestação de consciência o ensinou a reagir assim, a compreender o mundo a partir do vínculo imediato e particularizado, generalizando-o. Como esclarece o autor, quando o indivíduo toma a parte pelo todo, sua consciência se expressa na forma de “alienação”. O senso comum tende a tratar a “alienação” como uma forma de “não-consciência”, o que Iasi (1999) refuta alegando que na verdade trata-se de uma manifestação inicial de consciência, “um terreno fértil onde será plantada a ideologia como forma de dominação”. (p.23)

Ideologia e alienação são coisas diferentes, esclarece o autor. A alienação é a “primeira forma da consciência subjetiva, profundamente enraizada como carga efetiva, baseada em modelos e identificações de fundo psicológico” (id., ibid, p.24). Já a ideologia age sobre esta base, se utilizando das características fundamentais, para exercer uma dominação de fora para dentro, encontrando nos indivíduos um suporte para que se estabeleça subjetivamente.

A ideologia não se limita a um conjunto de idéias que se condensam num todo. Na sociedade de classes, a classe dominante, possui os meios de produção e o poder sobre os meios de difusão ideológica. Assim, ao expor e universalizar sua visão de mundo, justifica ideologicamente as relações de produção que mantém sua dominação. Quando os indivíduos sentem uma correspondência entre as relações concretas que vive e uma determinada visão de mundo, que é universalmente divulgada, ele acaba interiorizando-a, tomando-a como sua ou de sua classe. A absorção acrítica das relações de produção capitalista leva o indivíduo a se tornar alienado, ao invés de se humanizar. Ao incorporar essas relações, a alienação pode se expressar em três níveis. Conforme Iasi (1999),

ao viver o trabalho alienado, o ser humano aliena-se da sua própria relação com a natureza, pois é através do trabalho que o ser humano se relaciona com a natureza, a humaniza e assim pode compreendê-la. Vivendo relações onde ele próprio coisifica-se, onde o produto de seu trabalho lhe é algo estranho e que não lhe pertence, a natureza se distânciava e se fetichizava. Num segundo aspecto, o ser humano aliena-se de sua própria atividade. O trabalho transforma-se, deixa de ser a ação própria da vida para converter-se num "meio de vida". Ele trabalha para o outro, contrafeito, o trabalho não gera prazer, é a atividade imposta que gera sofrimento e aflição. Alienando-se da atividade que o humaniza o ser humano se aliena de si próprio (auto-

alienação). Isto nos leva ao terceiro aspecto. Alienando-se de si próprio como ser humano, se tornando coisa (o trabalho não me torna um ser humano, mas é algo que eu vendo para viver), o indivíduo afasta-se do vínculo que o une à espécie. Ao invés do trabalho tornar-se o elo do indivíduo com a humanidade, a produção social da vida, metamorfoseia-se num meio individual de garantir a própria sobrevivência particular (p.25).

Os três aspectos da alienação poderiam ser classificados quanto à alienação da natureza, de si mesmo e de sua espécie. A materialização das relações que geram a alienação se expressa na forma de ideologias. Iasi (1999) resgata Marx para afirmar que as ideologias são “as relações materiais concebidas como ideias” (p.26)

A educação familiar tradicional produz um terreno fértil, no qual, sobre a primeira consciência, se assentam as formas ideológicas dominantes. As relações de trabalho capitalistas encontram nas relações familiares os elementos prévios necessários a sua efetivação. Os valores introduzidos pela família, que para as crianças são verdadeiros e naturais, estabelecidos através de vínculos afetivos, acabam servindo de abrigo para as relações concretas a qual ela se insere. Como afirma Iasi (1999),

assim o indivíduo vai construindo uma visão de mundo que julga como sendo própria. Apesar de sua utilidade prática, de sua aparente coerência, esta visão caracteriza-se, como afirma Gramsci, por ser ocasional e desagregada. Isto significa que não chegam a formar um todo unitário e coerente, mas soma seus aspectos componentes de forma arbitrária e bizarra. Esta visão acrítica, desistoricizada, sem um inventário, Gramsci chama de senso comum (p. 28)

O autor afirma que este conjunto desordenado e contraditório, que une diversos elementos do senso comum e institucionais num pensamento crítico amorfo, formará a base da “primeira consciência”. Ela é tratada como alienada pelo fato dela não conseguir desnaturalizar a realidade concreta, por desvincular elementos componentes da visão do mundo de seu contexto e de sua história.

A família, construída sob os moldes das relações capitalistas, acaba servindo como mediadora das relações de produção, criando uma espiral que converge para a manutenção do sistema. Ainda sobre a família, Iasi (1999) comenta que “ao mesmo tempo, neste âmbito, se reproduz e reforça as relações sociais de produção, dando a base necessária para que a ideologia frutifique e garanta a reprodução destas.” (p.30)

Como observa Iasi (1999), a ideologia e as relações de produção conviverão numa relação contraditória e dialética. A contradição se manifesta devido ao caráter “revolucionário” das relações de produção capitalistas, que deve constantemente se

desenvolver ao longo do tempo, contraditoriamente a ideologia, que por natureza tende a permanecer como uma forma estática no tempo. Disso resultam as crises ideológicas.

A busca pela compreensão das novas relações sociais às quais os indivíduos se submetem, acabam gerando novos valores. Uma vez absorvidos, estes valores podem se chocar com os antigos gerando uma crise de consciência, interna e subjetiva, cuja primeira manifestação será o estado de “revolta”, que pode, ou não, se converter numa alteração no nível de consciência. Como afirma Iasi (1999),

alguém, por exemplo, que acreditasse que trabalhando consegue-se tudo o que se quer, mas passa a viver uma situação aonde, apesar de trabalhar muito, não consegue o mínimo para viver, vivência uma contradição que pode levá-lo à revolta. As relações atuais passam a não corresponder ao valor interiorizado, mas antes de fazer saltar toda a concepção de mundo, esta percepção é vivida como um conflito subjetivo, individual, que é compreendido tendo por base a própria estrutura da primeira forma da consciência (p. 32)

Para que o estado de revolta se converta em superação da alienação, existe um percurso onde o nível de consciência passa por seguidas transições, que se iniciam pela fase do “grupo”. Neste estágio, as contradições entre sua consciência e a realidade concreta começam a ser percebidas no próximo, surgindo uma identidade com outros indivíduos, o que indica um salto qualitativo na consciência. É o caso que se observa numa greve operária, como salienta Iasi (1999),

esta via de superação é ainda mais clara ao tratarmos da classe operária, é na greve a sua mais didática manifestação. A injustiça vivida como revolta é partilhada numa identidade grupal o que possibilita a ação coletiva. A ação coletiva coloca as relações vividas num novo patamar. Vislumbra-se a possibilidade de não apenas revoltar-se contra as relações pré-determinadas, mas de alterá-las. Questiona-se o caráter natural destas relações e, portanto, de sua inevitabilidade. A ação dirige-se, então, à mobilização dos esforços do grupo no sentido da reivindicação, da exigência para que mude-se a manifestação da injustiça (p. 34/35).

Neste ponto, os indivíduos atingem o “nível de consciência em si ou consciência de reivindicação”. Uma forma de consciência que se manifesta nas lutas sindicais e populares, assim como nos movimentos culturais, de gênero, raça e semelhantes. Neste nível de consciência, o grupo já está apto a perceber vínculos, desenvolver uma identidade própria e lutar por interesses comuns que contrastam com os de outros grupos, que lhe são opostos. Mas sua motivação ainda se restringe ao plano das vivências das relações imediatas. Embora a consciência já tenha evoluído de visão individual de mundo para uma construção coletiva,

ainda falta um degrau crucial para se libertar da alienação, tornar-se “consciência de classe”, superando em definitivo os traços da primeira forma de consciência. Como afirma Iasi (1999),

o processo de negação de uma parte da ideologia pela vivência particular das contradições do modo de produção, que pese toda sua importância, não vai destruir as relações anteriormente interiorizadas e seus valores correspondentes de uma só vez. Isto significa que apesar de "conscientes" de parte da contradição do sistema (por exemplo, dos baixos salários, da opressão da mulher, de sua identidade étnica, etc.) a pessoa ainda trabalha, age, pensa sob a influência dos valores anteriormente assumidos, que apesar de serem parte da mesma contradição, continuam sendo vistos pela pessoa como naturais e verdadeiros. (p. 38)

Iasi (1999) esclarece que o “proletariado” se afirma enquanto classe, cujos interesses são distintos e antagônicos ao “capital”, quando é capaz de organizar uma luta por melhores salários e condições de vida. Ao se assumir, ele também acaba afirmando a existência do próprio capital. As lutas proletárias buscarão obrigar o “capital” a ceder uma fração maior da riqueza socialmente produzida, na forma de ganhos salariais. Não obstante ao avanço da consciência do estado da submissão para o inconformismo, a reivindicação neste estágio encontra seu limite no oponente, que em última análise, será responsável pela dissolução das contradições que ele mesmo criou, de acordo com suas próprias normas. Os limites da segunda forma de consciência ficam claros quando analisamos os resultados de uma greve “vitoriosa”, ou seja, que conquista suas reivindicações. Nesta situação, ao retornar ao trabalho, os trabalhadores acabam revalidando as mesmas relações de exploração, o trabalho alienado que o levaram a se mobilizar, ou seja, o próprio capitalismo. Segundo Iasi (1999),

isto porque ao assumir-se enquanto classe, o proletariado nega o capitalismo afirmando-o. Se organiza como qualquer vendedor que quer alcançar um preço maior por sua mercadoria. Portanto, em sua luta revolucionária, não basta o proletariado assumir-se enquanto classe (consciência em si), mas para além de si mesmo (consciência para si). Conceber-se não apenas como um grupo particular com interesses próprios dentro da ordem capitalista, mas colocar-se diante da tarefa histórica da superação desta ordem. (p. 38)

Ainda segundo o autor, a verdadeira consciência de classe nascerá quando ocorrer a dupla negação, contra o capitalismo, assumindo sua posição enquanto classe e contra si próprio enquanto classe, numa perspectiva emancipadora, representando a luta da sociedade contra o capital. Para ele,

a consciência em si, quando não "ultrapassa a simples negação de uma parte", acaba por distanciar-se de sua meta revolucionária, busca novamente, mecanismos de adaptação à ordem estabelecida. Ela trabalha com os efeitos, com sintomas e não com causas. Esta contradição pode levar o indivíduo em seu processo de consciência para um novo patamar: a busca da compreensão das causas, o desvelar das aparências e a análise da essência do

funcionamento da sociedade e suas relações. Buscar saber como funciona a sociedade para saber como é possível transformá-la. É na própria constatação de que a sociedade precisa ser transformada que supera-se a consciência da reivindicação pela da transformação. O indivíduo transcende o grupo imediato e o vínculo precário com a realidade dada, busca compreender relações que se distanciam no tempo e no espaço, toma como sua a história da classe e do mundo. Passa a conceber um sujeito coletivo e histórico como agente da transformação necessária (Id., *ibid.*, p. 40/41)

A passagem para o terceiro estágio da consciência, ou seja, para a consciência revolucionária, é complexa e contraditória. Iasi (1999) comenta que embora a transformação da consciência ocorra de forma individual, nesta fase, o processo de transformação deve ser fundamentalmente social, ou seja, deve envolver a classe como um todo. O descompasso no amadurecimento da consciência entre os indivíduos que compõem a classe será determinante na construção da consciência de classe, causando seu prolongamento em função do período histórico, dos indivíduos e da própria classe. Invariavelmente, alguns indivíduos atingirão a consciência revolucionária, enquanto a maioria da sua classe permanecerá alienada, provocando seu isolamento no grupo. Nesta situação conflitante o indivíduo entra em crise de consciência. Segundo Iasi (1999),

o isolamento da pessoa dentro de seu grupo de inserção social é acompanhado por um intenso conflito interno. Dentro do indivíduo a consciência nova ocupa, por assim dizer, uma área liberada, que faz fronteira com setores fortemente ocupados pelo inimigo, ou seja, as antigas relações sociais interiorizadas como valores, juízos e normas. Psicologicamente, o Ego se enfraquece diante das sempre presentes exigências dos impulsos básicos, e de um Superego que foi criado pela interiorização de normas e padrões anteriores. O indivíduo afirma algo novo e aspectos do seu próprio universo subjetivo são contestados (p. 43).

Nesta situação, a consciência adquire um status que não tem como se realizar nos limites do pensamento, tendo que apelar para o campo da prática. Seu desenvolvimento não foi acompanhado pelas condições objetivas que permitissem aos indivíduos realizar suas funções históricas. Diante deste impasse, entre as cobranças de sua consciência e as possibilidades de sua real efetivação, o indivíduo se vê num dilema, que o leva a acabar aceitando a realidade, “assumindo sua impotência diante das relações estabelecidas e pré-determinadas” (p.43). Assim, o indivíduo que adquire a terceira forma de consciência, ou seja, a consciência revolucionária, “torna-se, antes de tudo, um novo indivíduo em conflito” (p.44), comenta Iasi (1999) e conclui que

o indivíduo sob esta contradição, com o grau de compreensão alcançado e diante da realidade objetiva, que não reúne condições materiais para uma superação revolucionária, tem diferentes caminhos a trilhar. Pode buscar mediações políticas que construam junto à classe os elementos que Lênin

denominava de "condições subjetivas", ou diante de insucessos nestas tentativas, caminhar para ansiedade e depressão. Sua consciência retorna a patamares anteriores, como a revolta isolada ou mesmo a alienação. Evidente que nunca se retoma ao mesmo ponto, e a passagem pela consciência de classe deixa marcas, como por exemplo, a justificativa mais elaborada, o discurso e talvez algumas posturas. Pode manifestar-se por outro lado em ceticismo, hipocrisia ou outras manifestações (p.44)

Para avançarmos nos objetivos deste estudo, que envolve o estudo do processo de formação da consciência dos trabalhadores pós-98 do Banco do Brasil, será feita uma análise do setor de serviços e do setor bancário. Inicialmente, é importante enunciar elementos do advento do Capitalismo Financeiro, uma vez que estes trabalhadores estão no centro desta dinâmica, o sistema bancário.

Desta forma, nossa intenção foi mostrar que as percepções dos trabalhadores sobre o processo de trabalho, bem como suas experiências na execução do mesmo, norteiam a compreensão e a construção do “processo de consciência”. Dessa forma, a formação da consciência, representa a materialização desta percepção, a partir da qual eles se organizarão, reagindo diante dos conflitos e contradições das relações de trabalho capitalistas.

CAPÍTULO 2 - O SISTEMA BANCÁRIO E O PROCESSO DE TRABALHO NOS BANCOS

2.1. Capitalismo Financeiro e o Sistema Bancário

Conforme Hilferding (1985), uma das principais características da sociedade capitalista é que nela os produtores são unidades autônomas entre si, movidos pela chamada “iniciativa privada”. Assim, o desenvolvimento da divisão do trabalho, acaba forçando as pessoas se relacionarem umas com as outras, para desta forma, conseguir atender suas necessidades. Como afirma o autor, “esse ato se concretiza na troca de produtos” (HILFERDING, 1985, p.33).

A troca possui uma função fundamental no capitalismo, através dela o bem se converte em mercadoria, em algo que não mais se limita a suprir as necessidades de um indivíduo. Segundo Hilferding (1985),

o bem tornou-se mercadoria porque seus produtos encontraram-se em determinada relação social na qual tem que se defrontar uns com os outros como produtores independentes. É somente sob essa forma que o bem, objeto de normalmente natural e sem qualquer problema, expressão de uma relação social, adquire um aspecto social (p.35).

Neste processo, algumas mercadorias acabam se tornando parâmetro para as trocas, sendo freqüente o seu uso como “padrão de valor”. Quando ocorre esse fenômeno e a mercadoria se transforma numa “referência de valor”, ela se torna “dinheiro”. Hilferding (1985) assim define o dinheiro:

O dinheiro é, assim, mercadoria como todas as outras e, com isso, a materialização do valor. O dinheiro se distingue das demais mercadorias por ser um equivalente delas. É, pois, a mercadoria que expressa o valor de todas as outras (p. 38).

Segundo o autor, o dinheiro, no sistema capitalista, é a mercadoria que expressa o valor de troca de todas as outras, convergindo para si uma “forma imediata de materialização do tempo de trabalho socialmente necessário” para aferir o valor de todas as mercadorias produzidas. Como afirma Marx, “o dinheiro como valor de troca de mercadorias torna-se, dessa maneira, uma mercadoria especial e exclusiva.” (MARX *apud* HILFERDING, 1985, p.38). Nele também encontramos que o dinheiro é uma mercadoria que tornou-se o “equivalente geral” de qualquer outra. O sistema capitalista, regido pela troca de mercadorias,

acabou se tornando refém da existência do dinheiro. Ele torna possível a correlação social entre os diferentes produtores através do preço dos seus produtos.

O processo de circulação de mercadorias se desenvolverá na fórmula M-D-M (Mercadoria – Dinheiro - Mercadoria). Neste processo, o dinheiro serve como meio de comprovação de que as condições individuais de produção da mercadoria correspondem às condições sociais de produção. Com o tempo o Estado acabou tomando para si a responsabilidade de emissão do dinheiro na forma de moeda fiduciária, ou seja dinheiro de curso forçado, em quantidade suficiente para permitir a circulação das mercadorias, podendo variar somente de acordo as flutuações nos preços dos produtos.

Hilferding (1985) esclarece que, com a evolução do sistema bancário, os recursos que ficavam ociosos durante o processo produtivo, “entesourados” nas empresas para compensar seus compromissos futuros, acabaram se transformando em depósitos bancários. Os bancos, dispondo de um volume cada vez maior de capitais, utilizaram estes recursos para financiar o desenvolvimento industrial, suprimindo suas necessidades de capital circulante e capital fixo. Assim, o setor produtivo adquiriu uma nova dimensão para os bancos, o interesse momentâneo tornou-se permanente, e vice-versa. As empresas acabaram se tornando dependentes do crédito bancário. Conforme o autor,

de fato, com a expansão do sistema de crédito, o volume de capital de toda empresa limitou-se ao mínimo, uma vez que qualquer necessidade repentina ocorrente exige um aumento dos meios líquidos, requerendo uma operação de crédito cujo fracasso poderia significar a quebra da empresa. É a disponibilidade do capital monetário que dá ao banco sua superioridade em relação às empresas, cujo capital está imobilizado como capital de produção ou de mercadorias (HILFERDING, 1985, p.97).

O desenvolvimento do sistema capitalista culminou com o surgimento das Sociedades Anônimas, as S.A.'s, cujo capital pertence a diversos sócios, denominados acionistas. A maioria dos acionistas são capitalistas monetários, que buscam no mercado acionário uma remuneração superior ao juro pago pelo sistema bancário. O acionista “fundador”, ou aquele que detiver o controle acionário da empresa, deverá distribuir apenas parte do lucro para os acionistas, como pagamento de dividendos, suficiente para superar o juro bancário. Assim, conforme Hilferding (1985, p.114), o capitalista fundador retém para si parte do resultado, na forma de “lucro do fundador”.

Os bancos, que tradicionalmente se limitavam a utilizar os capitais administrados para financiar as indústrias, encontraram na aquisição de ações uma dupla oportunidade de

investimento. Ao se tornarem acionistas, eles podiam fiscalizar e participar da gestão das empresas, reduzindo o risco de inadimplência. Além disso, esse tipo de investimento permitia uma receita contínua sobre o capital monetário, via dividendos, podendo recuperar o capital investido a qualquer tempo através da venda da participação acionária. Como observa Hilferding (1985),

com a sociedade anônima [...], o levantamento do capital não significa para o banco nada mais do que adiantá-lo, parcelá-lo em cotas de participação (ações) e reaver o capital pela venda dessas cotas, ou seja significa fazer um simples negócio monetário do tipo D – D'. (p.124)

Dessa forma, paulatinamente o capital bancário começou e se fundir ao capital produtivo. Na qualidade de grandes acionistas, os bancos se infiltraram na gestão de diversas empresas, através da indicação de representantes em estruturas administrativas como “conselhos fiscais”. Dessa forma, fiscalizavam inclusive a gestão do crédito bancário utilizado pelas empresas. A intensificação deste relacionamento deu luz ao “Capital Financeiro”.

Hilferding (1985) destaca ainda que no processo de formação lucro do setor bancário, uma parte é resultado da aplicação do capital bancário em operações de tesouraria das indústrias, que pode ser entendida como lucro médio no sentido categórico e outra deriva de seu papel como mediador de depósitos e empréstimos, trata-se da diferença entre o juro recebido dos devedores e o juro pago aos credores. Para o autor,

como mediador do crédito, o banco trabalha com todo capital próprio e alheio que dispõe. Seu lucro consiste no juro pelo capital emprestado; seu lucro líquido – depois da dedução das despesas – consiste na diferença entre os juros que lhes são pagos e os que, por sua vez, paga pelos depósitos. Por conseguinte, esse não é lucro no sentido categórico, e seu nível não é dado pela taxa média de lucro. É oriundo do lucro, do mesmo modo que o lucro de outros capitalistas monetários. A posição mediadora do banco na circulação do crédito permite-lhe ganhar não somente como capital próprio, como qualquer outro capitalista monetário, mas também com o de seus credores, a quem paga juro mais baixo do que cobra de seus devedores. Esse juro é apenas uma parte ou uma dedução do lucro médio de nível socialmente já dado. Todavia, esse lucro não entra, de modo algum. Na determinação da taxa média de lucro, como lucro do capital do comerciante e do capital monetário. (p.170)

Tais considerações são pressupostos para que se compreenda a forma como o sistema bancário se estruturou imbricado ao desenvolvimento do próprio capitalismo. No processo de produção e reprodução do capital há que se considerar o lugar ocupado pelo sistema bancário. Setor importante para o modo de produção capitalista, que se ocupa da produção da riqueza revela-se aparentemente distante do *lócus* da produção. Entretanto, origina-se dele, mas se

coloca como expressão apartada do sistema de produção de mercadorias, onde se realiza a passagem da fórmula $D - D'$, sem a mediação da mercadoria, fazendo parte do chamado Setor de Serviços. Sobre ele teceremos algumas considerações para tratarmos especificamente do processo de trabalho bancário e, na seqüência sobre o desenvolvimento histórico da instituição bancária que tomamos como espaço onde estão inseridos os trabalhadores objeto de nosso estudo.

2.2. Apontamentos sobre o setor de serviços:

Existe um grande debate na economia política, quanto à definição de um conceito para o “Setor de Serviços”. Dal Rosso (2014) explica que essa discussão “infindável e sem consenso” avança sobre questões como: “o que são serviços, sua natureza, seus papéis como empregadores de mão-de-obra e, [...], como se relacionam serviços e produção de valor”. (p. 78) Ainda segundo Dal Rosso (2014), quanto às definições de serviços,

Fuchs tratou-os como atividades não tangíveis. Outros reservam simplesmente a expressão serviços para entender o emprego global em atividades que não são industriais nem extrativistas (Olagnero, 1982; Almeida, 2005). Serviços foram interpretados pelos autores das mais diversas maneiras. Bell (1973) entendeu a transição para o setor de serviços a partir da forte expansão das universidades e do sistema educacional e de pesquisa como a via para a sociedade da inteligência, certamente uma exacerbação do modelo norte-americano observado em direção a um padrão mundial. É comum a todas as perspectivas o entendimento de que a força de trabalho que opera no setor industrial está se reduzindo nos países capitalistas e que a alocação setorial da força de trabalho concentra-se nas atividades de serviço. Pode-se pensar que a concentração do emprego em atividades de serviço seja base para a rediscussão da teoria dos movimentos sociais e de classes. Kon (1999) realiza uma crítica severa de conceitos e tipologias empregados nas classificações das atividades de serviços. O argumento principal é que a natureza dos serviços sofreu transformações, o que forneceria base para mudar definições e classificações (p.78).

Dal Rosso (2014) sustenta que, nas últimas décadas, incentivado pela divisão social do trabalho e pela “revolução informática”, o setor de serviços (ou terciário) vem passando por um momento de forte expansão, instigando pesquisadores de diversos matizes a analisar este fenômeno.

O autor, signatário da teoria do valor-trabalho, reconhece que, embora o trabalho em atividades dos setores primário e secundário continue sendo o elemento central para a produção de valor, a divisão social do trabalho deslocou trabalhadores das atividades primárias para as secundárias e terciárias. Segundo o autor, o censo demográfico de 2000

mostra que 60% da população no Brasil em idade ativa, trabalha no setor de serviços, uma tendência que, segundo estudos recentes, continua em ascensão. Na verdade, o crescimento do emprego no setor de serviços é um fenômeno mundial, cujo fluxo se diferenciou de acordo com as características das economias de cada país, como explica Dal Rosso (2014),

o Brasil realizou a transição da predominância do emprego no setor primário para o emprego no setor terciário sem conhecer a experiência de transformar-se em sociedade industrial, segundo o critério de percentagens de emprego. Esse tem sido também o destino da maior parte das sociedades subdesenvolvidas, nela incluídos os países da América Latina, da África e de boa parte das nações industrializadas de capitalismo tardio (p.84).

Considerando a magnitude tomada pelo setor de serviços, Dal Rosso (2014) manifesta preocupação com a literatura fortemente inclinada a assumir a tese de que de que o setor de serviços é composto centralmente por atividades não produtivas. Para ele é necessário “rasgar” o setor terciário ao meio, uma vez que, cada vez mais se torna complicado atribuir ao serviço uma condição de não produtividade, quando grande parte dos serviços da economia moderna são geradores de mais valia.

Meirelles (2006) aprofunda a análise sobre o setor de serviços, também partindo da concepção de trabalho produtivo e improdutivo. Primeiramente, a autora identifica duas “escolas” conceituais, relacionadas a concepção do processo de geração de valor na economia. Um grupo, encabeçado por Marx e Smith, parte da Teoria do valor-trabalho, enquanto o outro, representado por economistas como Say, Mill e Walras, é signatário da teoria do valor-utilidade. Apesar de reconhecer a riqueza da pluralidade analítica, considerando o referencial teórico adotado nessa dissertação, nossa análise se limitará ao campo teórico que parte da teoria valor-trabalho, como processo de geração de valor na economia.

Neste campo, “o valor é explicado a partir da quantidade de trabalho incorporada no processo de produção de mercadorias” (p. 121). As diferenças conceituais entre seus principais autores, Marx e Smith, referem-se ao conceito de trabalho produtivo e à interpretação da função econômica e contributiva dos serviços, complementa a autora.

Meirelles (2006) explica que Smith considera que a diferença entre trabalho produtivo e improdutivo está relacionada ao processo de valorização do capital. Para ele, um bem só tem valor se é palpável, concreto, visível e estocável, fazendo com que o trabalho incorporável seja “reprodutível”, sendo possível sua perpetuação ao longo das transações econômicas,

“permitindo a aquisição de novos bens e serviços” (p.121). Dessa forma, Smith parte de uma idéia de materialidade para construir sua visão de perpetuação de valor. Meirelles argumenta ainda que para em Smith, o “trabalho produtivo é todo trabalho reprodutível, que forma uma reserva de valor, concreta e material, de modo a possibilitar a acumulação de riqueza.” (p.121). Meirelles (2006) prossegue definindo “trabalho improdutivo” segundo Smith,

[...] o trabalho é improdutivo quando não acumula riqueza, não se fixa em nenhum objeto ou bem físico concreto e material, não forma uma reserva de valor que possibilite a aquisição de novos bens e/ou serviços. Este é o caso das atividades de Serviço, essencialmente intangíveis. Embora o trabalho realizado nessas atividades seja recompensado da mesma forma que nas demais, através do pagamento de salários, o trabalho realizado não necessariamente assume uma forma material. É um trabalho incapaz de armazenar valor e alavancar novas atividades, não contribuindo direta ou ativamente na formação do produto anual de um país, devendo, portanto, ser considerado improdutivo (SMITH apud MEIRELLES, 2006, p.121).

Em Marx, a definição da atividade como produtiva ou improdutiva, independe da materialidade. Conforme Meirelles (2006), Marx define trabalho produtivo em função da sua contribuição para o “excedente na economia” e “a capacidade de geração de mais-valia, isto é, a obtenção de lucros que define se uma atividade é ou não produtiva, seja ela produção de bens ou uma atividade de serviço” (p.122). Ainda conforme a Meirelles (2006),

[...] na visão de Marx, a tangibilidade da ação da força de trabalho em movimento no circuito produtivo não é prerrogativa para que o trabalho aplicado seja considerado produtivo, ou seja, um trabalho que agrega valor. Do ponto de vista produtivo, o importante é que se estabeleça uma relação capitalista de produção. Esta proposição é válida tanto para a produção de bens quanto de serviços. Neste sentido, Marx avança significativamente em relação a Smith, porque todos os serviços cujo processo produtivo se dê em bases capitalistas de produção são considerados produtivos, independentemente do resultado deste processo ser tangível ou intangível (p. 122).

Dal Rosso (2014) acrescenta que segundo Marx, o mesmo serviço, dependendo da forma de exploração, pode ser classificado como trabalho produtivo ou improdutivo. Seria o caso de um médico assalariado do estado, que nesta condição é trabalho improdutivo, mas que se fosse contratado por uma empresa privada de saúde, seu trabalho se tornaria produtivo. No âmbito dos serviços estritamente financeiros, enquanto atividade assessoria da circulação das mercadorias, Marx é taxativo em classificá-lo como trabalho improdutivo. Entretanto, cabe ressaltar que essa análise é circunscrita a realidade da economia do século XIX. Meirelles (2006) acredita que, naquele momento histórico, talvez pela maioria dos serviços serem

realmente como trabalho improdutivo, “Marx abandona esta perspectiva de análise, dedicando pouca ou quase nenhuma atenção aos serviços”. (p.122)

Cardoso e Almeida (2013) resgatam a evolução do conceito do setor de serviços dentro do pensamento econômico, partindo de Harvey que aponta que o novo modelo de acumulação flexível, onde a flexibilidade trabalho é inerente, fez surgir “novos setores de produção, novas maneiras de fornecimento de serviços e principalmente, novos serviços financeiros” (p.2). Rostow observou que na fase madura, as economias desenvolvidas não são mais dependentes do setor industrial, podendo migrar para qualquer outro setor, especialmente o setor de serviços. Castells salienta como o desenvolvimento da economia fazendo que o setor de serviços na economia se proliferasse, absorvendo excedentes da mão-de-obra dos setores primário e secundário. Conforme Cardoso e Almeida (2013),

[...] uma corrente de pesquisadores que entendem que o crescimento da participação de serviços no PIB decorre da relação intrínseca entre os setores industriais e de serviços, ou, setores secundários e terciários. O entendimento de que a dinâmica do primeiro impacta diretamente o segundo faz com que muitos estudiosos acreditem que o crescimento do setor de serviços em relação ao outros tenha origem no aumento da produtividade. (p.4).

Cardoso e Almeida (2013) identificam nas análises sobre a expansão do setor de serviços, duas linhas de visão: uma industrialista e outra pós-industrialista. A industrialista, parte da concepção do processo de geração de valor, fundamentada na teoria do Valor-Trabalho. Entre seus principais representantes, citam Baumol, Fuchs, Walker, Petit, Gershunne Cohen e Zisman. A contribuição de Baumol foi a distinção dos serviços em estagnantes - aqueles tecnologicamente inelásticos, intensivos em trabalho humano e baseados em relações interpessoais, e progressivos – e progressivos – que eram os serviços intensivos em capital e alta tecnologia, com baixo contato entre produtores e consumidores. Walker entente que dada a intangibilidade dos serviços, o desenvolvimento deste setor é incapaz de liderar o avanço econômico, pois não produz valor da mesma forma que a produção de bens e produtos concretos. Gershummy distingue os serviços como: serviços intermediários, destinado a atividades produtivas - portanto dependentes do processo industrial - e serviços finais, destinados ao consumo final, atrelado as demandas da população. Já Petit, considera que o setor de serviços depende fundamente do nível de demanda, sendo altamente influenciado pelo nível de emprego. Na linha “pós-industrialista” temos os autores Fischer, Touraine. Bell, Nusbaumer, Marshall e Wood. (Cardoso e Almeida, 2013, p.5-6). Conforme as autoras os “pós-industrialistas” entendem que

[...] o fenômeno do desenvolvimento econômico como uma sucessão de atividades dominantes, tendo como etapa mais desenvolvida aquela em que se vê a predominância do setor de serviços. Para eles, a economia pós-industrial se baseia no setor de serviços como centro das atividades econômicas e domínio do capital humano como chave do processo de produção. Como o setor de serviços é intensivo em capital humano, ele se mostra fundamental para o desenvolvimento das economias. Os autores argumentam que o setor de serviços tem capacidade de permear todas as atividades produtivas, além de ser composto pelos fatores que mais as estimula. É assim que os pós-industrialistas apontam o lugar central do setor de serviços no desenvolvimento econômico (p.6).

Rissato e Sambatti (2003) comentam a contribuição de Chesnais e Bianco & Colibri, que reconhecem no desenvolvimento do setor terciário, fatores relacionados a alterações sócio-demográficas, complexificação da organização econômica e a tendência de especialização das empresas. Neste sentido, as autoras destacam o surgimento do “produto-serviço”, que agrega uma série de serviços à mercadoria produzida.

Ainda segundo Rissato e Sambatti (2003), o desenvolvimento da economia do pós-guerra, a partir da década de 1960, acabou forçando o setor de serviços a oferecer uma série de inovações organizacionais, produtivas e tecnológicas, que permitissem a expansão capitalista nas condições que se apresentavam. Neste sentido, Rissato e Sambatti (2003) afirmam que

as décadas 1960 e 70, após o segundo grande conflito mundial, ocorreu uma aceleração intensa da multinacionalização do capital produtivo. Isso pode ser explicado, pelo desenvolvimento da informática e da biotecnologia, a partir dos anos 50, que facilitou o acesso à informação e à pesquisa de novos produtos, exigindo, principalmente, das grandes empresas uma flexibilização administrativa ainda maior, além da criação de novos setores especializados na operação e manutenção das novas tecnologias utilizadas. Ademais, constatou-se um aumento continuado da demanda por serviços externos (financeiros, jurídicos, auxiliares, contábeis, técnicos, etc), que antes, muitas vezes, eram atividades internas das indústrias, passando, dessa forma, a fazer parte do setor de serviços (p.4-5).

Rissato e Sambatti (2003) citam Chesnais para ressaltar que essas inovações serviram como condição necessária para o processo de desregulamentação e privatização dos serviços públicos. Chesnais entende que “o movimento de multinacionalização do capital encontra maiores oportunidades de investimento nas atividades até então administradas pelo setor público” (p.5).

Considerando as proposições teóricas citadas, observamos que o desenvolvimento do capitalismo moderno, assentado no crescimento do setor serviços, confundiu as fronteiras dos setores econômicos, fazendo com que muitos serviços se imbricassem com o setor produtivo.

A relevância adquirida pelo setor de serviços tem instigado pesquisadores a novas mediações, a luz de diferentes referenciais teóricos, sendo que para esta dissertação, optamos por dar vulto às análises do campo marxista.

Neste sentido, podemos inferir que a emergência do Capitalismo Financeiro está relacionada com a expansão do setor de serviços. Para dar suporte à intensificação do capital nas indústrias, ao desenvolvimento de novas tecnologias e, de uma forma geral, a reestruturação produtiva, o sistema financeiro ampliou sua participação relativa na dinâmica capitalista. No Brasil não foi diferente. Ainda no início do século XIX, foi também a necessidade de promover desenvolvimento da economia brasileira que, motivou D. João VI, em 1808, a fundar do Banco do Brasil. O item 2.3 revistará os aspectos mais relevantes da história desse banco.

2.3. O Trabalho Bancário

Analisar no processo de trabalho bancário é lançar um olhar crítico sobre as relações de trabalho que se desenvolvem num meio dominado por uma mercadoria muito especial, o dinheiro. Conforme Jinkings (1995),

uma das particularidades do trabalho bancário é o seu objeto: a mercadoria-dinheiro. Com efeito, ao manusear dinheiro (ou papéis e dados que o representam), realizando uma série de operações de registro e controle das transações de crédito e captação efetuadas, transferindo e redistribuindo os valores excedentes criados durante o processo capitalista de produção, os trabalhadores bancários lidam diretamente com essa mercadoria particular: a forma dinheiro de mercadoria² (p.17).

Conforme Jinkings (1995), através do trabalho bancário os valores de troca criados são concretizados, possibilitando que os excedentes sejam transformados em capital gerador de juros. A autora é taxativa ao afirmar que “é nesse processo fetichizado, de dinheiro gerando dinheiro, que se fundamenta o trabalho bancário.” (p.18).

Em sua análise, Jinkings (1995) afirmava que a complexificação do capitalismo desde aquela época, onde o capital bancário estava cada vez mais imbricado ao capital produtivo,

² A forma dinheiro valor – que já nos Manuscritos havia sido desmistificada por Marx como “a capacidade alienada da humanidade” – adquire na análise do autor sobre fetichismo de uma mercadoria seu significado mais preciso, enquanto expressão extrema da dissimulação das relações sociais estabelecidas no processo de produção das mercadorias (JINKINGS, 1995, p.17).

forçando o sistema financeiro a acompanhar seu desenvolvimento, projetou o trabalho bancário para uma posição de destaque na dinâmica econômica mundial. Segundo a Jinkings (1995),

o aumento no fluxo do dinheiro em circulação, é, ao mesmo tempo, fator decisivo na agilização da circulação de mercadorias e da rotação do capital. Daí o papel indiscutível do trabalho bancário como impulsionador do processo de reprodução do capital (p.18).

Jinkings (1995) ainda resgata Geraldo Romanelli, que na década de 1970, definiu o trabalho nos bancos da seguinte forma:

O que unifica essas tarefas, diversificadas nas operações e na forma de execução, é metamorfose do dinheiro alheio, tornado anônimo no cômputo geral da contabilização bancária, em impulsionador da produção de mercadorias. Para efetuar essa conversão de recursos, os bancários realizam um conjunto de operações que se desvanecem e se esgotam ao final de cada expediente de mera transcrição de algarismos em documentos diversos, por sua vez transformados em outra quantidade de papéis, representativos de cifra indicadora de volume de financiamentos e de juros ou comissões cobradas pelos bancos. O trabalho efetuado pelos bancários extrai os lucros dos estabelecimentos de crédito antes mesmo que o numerário cedido aos clientes retorne, resgatando os empréstimos contraídos. (ROMANELLI *apud* JINKINGS, 1995, p.18)

Tal definição traduz uma realidade da década de 1970, rica para verificarmos como as transformações no capitalismo moderno, influenciaram na formatação do sistema financeiro atual, atingindo finalmente os processos de trabalho nos bancos. Jinkings (1995) comenta que hoje as agências trabalham com cada vez menos papel e mais tecnologia. Segundo a autora,

a metamorfose do trabalho bancário insere-se num contexto de transformações no qual a informática e os novos métodos de acumulação do capital e de expropriação da força de trabalho aumentaram radicalmente a sua produtividade e incrementaram a concentração de riqueza privada e o fluxo de capitais, em nível mundial (p.19).

O sistema financeiro, assim como a economia em geral, vem experimentando nas últimas décadas um fluxo de relações de produção cada vez mais articulado. Ao citar Ianni, Jinkings destaca que em tal quadro

as sociedades contemporâneas, a despeito das suas adversidades e tensões internas e externas, estão articuladas numa sociedade global. Uma sociedade no sentido de que compreende relações, processos e estruturas sociais, econômicas, políticas e culturais, ainda que operando de modo desigual e contraditório (IANNI *apud* JINKINGS, 1995, p.19).

Nessa esteira, os sistemas financeiros dos países se articulam entre si, conformando um sistema financeiro mundial, apoiados no desenvolvimento das tecnologias de comunicação e informática. As principais economias do mundo desenvolveram um sistema financeiro articulado, que condiciona a criação e as transformações dos sistemas financeiros locais a normas internacionais pré-estabelecidas, elaboradas por organismos multilaterais de cooperação financeira internacional como o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), Banco Internacional de Compensações (BIS), Banco Mundial e outros.

Desde agosto de 1994, por pressão de organismos internacionais como FMI, BIRD e Banco Mundial, logo após o lançamento do Plano Real, o Banco Central do Brasil, através da resolução 2.099, tornou o sistema bancário brasileiro signatário das determinações do Acordo de Basileia I, que atualmente está na sua terceira edição, conhecido, como Acordo de Basileia III. Em tese, a ideia deste acordo é melhorar a qualidade da supervisão bancária e fortalecer a segurança do sistema bancário internacional. Neste sentido, a Comitê de Basileia, formado pelos representantes dos bancos centrais e autoridades responsáveis pela a supervisão bancária dos países membros do G-10³, estabelece normas para o funcionamento das instituições bancárias dos países aderentes⁴.

Não obstante a “nobre” preocupação quanto ao risco nas instituições bancárias, a adesão a este acordo significou para o Brasil um aumento na concentração bancária. Quando o Acordo de Basileia I foi implementado, vários bancos não possuíam a relação mínima entre capital e risco estabelecida. Em consequência deste desalinhamento foram realizados programas de saneamento do setor bancário, como o Programa de Incentivo à Redução do Setor Público Estadual na Atividade Bancária (PROES), voltado ao setor público, e o Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional (PROER), dirigido para o setor privado. No total, estes programas consumiram cerca de R\$ 110 bilhões de reais do fundo público em fusões, incorporações e aquisições subsidiadas pelo

³ Hoje, é composto por representantes das autoridades de supervisão e dos bancos centrais da África do Sul, Alemanha, Arábia Saudita, Argentina, Austrália, Bélgica, Brasil, Canadá, China, Coreia, Espanha, Estados Unidos, França, Holanda, Hong Kong, Índia, Indonésia, Itália, Japão, Luxemburgo, México, Reino Unido, Rússia, Singapura, Suécia, Suíça e Turquia. Fonte Banco Central. Endereço: <https://www3.bcb.gov.br/gmn/visualizacao/listarDocumentosManualPublico.do?method=visualizarDocumentoCodigoFormatado&codigoFormatado=1.2.20.20&idManual=1>, Acesso em 18/08/2015.

⁴ Fonte: <http://www.bb.com.br/portalbb/page51,136,3696,0,0,1,8.bb?codigoNoticia=7724>. Acesso em 18/08/2015.

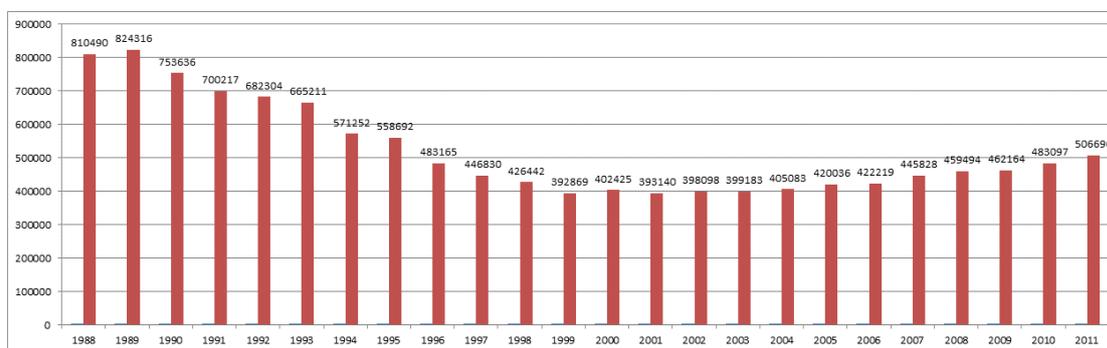
Banco Central do Brasil. Conforme o Banco Central⁵, Entre os anos de 1995 e 2003, a quantidade de bancos foi reduzida de 242 para 164 instituições.

Em 2002, visando reduzir o risco sistêmico, o Banco Central lançou o Sistema de Pagamentos Brasileiro (SPB), que permitiu a interação em tempo real entre diferentes instituições financeiras. Isso só foi possível graças ao fantástico desenvolvimento tecnológico observado no setor, que teve início ainda nos anos de 1960, quando surgiram os primeiros computadores de grande porte nos bancos. No Brasil, a automação tomou força na década de 1970, quando foram criados os primeiros Centros de Processamento de Dados (C.P.D.'s). Segundo o Banco do Brasil (2010b),

[...] foi na década de 1970 que se acelerou o ritmo de incorporação da informática no cotidiano do processo de trabalho bancário. Através do estudo das rotinas, dos fluxos de trabalho, dos tempos e movimentos executados nos *layouts* das agências, dos impressos e dos manuais dos produtos, todas as dimensões repetitivas foram apuradas para a racionalização via tecnologia. Os trabalhadores da retaguarda (*back office*) nas agências foram deslocados para núcleos que centralizavam várias agências. O princípio básico a ser implantado era a centralização da entrada de informações em um único Centro de Processamento de Dados (CPD) (p. 75)

Segundo Jinkings (2002), se por um lado a tecnicização e a reorganização do trabalho nos bancos, aumentou drasticamente a produtividade nos bancos, por outro, com o passar dos anos, significou uma drástica redução nos postos de trabalho bancário. Essa tendência fica clara ao longo da década de 1990, sobretudo após o plano real, como se observa na tabela 2.

Gráfico 1 – Evolução do Emprego no Setor Bancário



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS)
Elaboração DIEESE – Rede Bancários

⁵ Fonte: Banco Central. Endereço <http://www.bcb.gov.br/Pec/SeminarioEcoBanCre/Port/VI%20-%20Concorr%C3%Aancia%20-%204JSB.pdf>. Consultado em 16/08/2015.

É mister destacar que ao lado da automação bancária, os planos econômicos também tiveram fortes impactos sobre o emprego da categoria bancária. Uma pesquisa da Assessoria Econômica da Contraf/CUT, realizada no início da década de 2000, revelou que entre o final dos anos 1980 e final da década de 1990, a categoria bancária foi reduzida em aproximadamente 51%, observando fluxos de demissões relevantes exatamente nos momentos posteriores a implementação dos planos econômicos. Alexandre (2002) cita a conclusão de estudo da Contraf/CUT, onde

[...] um olhar mais longo permite observar que, ao longo dos últimos catorze anos, o emprego bancário passou por momentos caracterizados como “ondas de redução de postos de trabalho”, em que se verifica uma intensa e concentrada (no tempo) perda de postos. Periodizando:

- A Primeira onda ocorreu após o Plano Cruzado (março a dezembro de 1986 – 109 mil postos);
- A Segunda onda após o Plano Collor (março de 1990 a fevereiro de 1992 – 128 mil postos) e;
- A Terceira onda logo depois da introdução do Plano Real, de julho de 1994, até julho 1996 – com redução 161 mil postos de trabalho. (p.30)

Retornando a questão da automação bancária, no início dos anos de 2000, a Contraf/CUT, representante da maioria dos sindicatos de bancários do país, se mostrava preocupada com a forte tendência de migração do acesso aos serviços bancários para meios eletrônicos. Um levantamento do DIEESE mostrava que em pouco mais de cinco anos, entre os anos de 1994 e 1999, o número de usuários de bancos eletrônicos havia passado de 107 mil usuários para seis milhões.

Em 2013, conforme Pesquisa de Tecnologia Bancária da Febraban, apenas 10% dos atendimentos bancários eram realizados nas agências. Os pesados investimentos dos bancos em novas tecnologias, em especial ligadas a internet e a telefonia móvel, impulsionaram a forte migração nos canais de acesso aos serviços bancários. Segundo pesquisa,

antes do lançamento das primeiras plataformas de internet *banking* na segunda metade da década de 1990, os principais canais de relacionamento entre bancos e clientes eram as agências, caixas eletrônicos (A.T.M.'s) e telefone. Nas agências, os operadores de caixa freqüentemente realizavam pagamentos de contas e depósitos, tanto de clientes do banco quanto do público em geral. Era comum, também, os clientes irem às agências para fazer transferências, saques, contratação de financiamentos e obter orientação financeira e resolução de problemas. No entanto, com a crescente popularização da automação do atendimento, o uso de ATM intensificou-se gradativamente, especialmente no que diz respeito às operações de consultas, saques e emissão de extratos não envolvendo movimentação financeira. Esse primeiro movimento foi importante para que os clientes se acostumassem com o atendimento sem interação humana e ganhassem maior confiança nos

serviços oferecidos por máquinas, habilitando-os a realizar transações que envolvessem movimentação financeira. Com o avanço da tecnologia, os bancos vislumbraram nos canais internet e *mobile banking* oportunidades para aumentar a eficiência, a transparência e a satisfação dos clientes. Desde então, elevadas somas de recursos foram direcionadas para garantir a segurança das informações, expandir o espectro de operações possíveis de serem realizadas pelos meios virtuais e melhorar a experiência do usuário. (Febraban, 2013,p.8)

A tabela abaixo mostra a evolução dos serviços de atendimento eletrônico nos bancos.

Tabela 01 – Transações Bancárias por Origem – Em bilhões.

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|
| Mobile Banking | 0% | 0% | 0% | 2% | 6% |
| Correspondentes Bancários | 4% | 4% | 4% | 4% | 3% |
| Contact Center | 5% | 5% | 4% | 4% | 4% |
| Agências | 16% | 14% | 12% | 11% | 10% |
| POS ¹ | 12% | 13% | 12% | 13% | 13% |
| ATM ² | 31% | 29% | 27% | 26% | 23% |
| Internet | 31% | 36% | 39% | 39% | 41% |

Fonte: CIAB.

1 - POS - Point of Sale - Parcerias envolvendo bancos, estabelecimentos comerciais e outros agentes não-bancários habilitados como pontos de distribuição de serviços (supermercados, mercearias, farmácias, redes varejistas, associações de bairro, casas lotéricas, agências postais, etc...).

2 - ATM - Terminais Eletrônicos de Autoatendimento Bancário.

A pesquisa também revela que o Setor Bancário é responsável por 18% do total de investimentos em Tecnologia da Informação feitos no país. De 2009 a 2013, os investimentos cresceram numa média taxa de 9% ao ano. O montante de recursos investidos, que na década de 2000 impressionava por estar na casa dos 4 bilhões de reais, hoje está na casa de 20 bilhões de reais por ano.

Cernev, Jayo e Diniz (2009) destacam que as uso intensivo das tecnologias ligadas ao *móBILE banking*, marca a emergência de uma Quinta Onda de inovações tecnológica bancária. Através do *móBILE banking* os bancos pretendem atingir mais de 50 milhões de pessoas no Brasil, a chamada população não-bancarizada, cerca de 39,5% do povo brasileiro, que em geral vive em zonas remotas. Segundo Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel) mais de 90% das famílias brasileiras tem acesso ao celular, os bancos pretendem usar esse grau de capilaridade para assim também estender sua rede de atendimento. Segundo Salgado (2011), essa tecnologia está sendo amplamente usada em países como as Filipinas, Quênia, África do Sul, Afeganistão, Índia, Paquistão, Senegal e Haiti, com a mesma finalidade, a expansão da

inclusão bancária das populações de baixa renda, com baixos custos, sem aumentar a rede física e, principalmente, reduzindo os custos de pessoal.

A Contraf/CUT (2014)⁶ alerta que em pouco tempo, cerca de três anos, o Mobile Banking já reduziu milhares de postos de trabalho. Segundo o informativo da entidade, entre 2011 e 2014, foram fechados 34.466 postos de trabalho. Para a Contraf/Cut, a quinta onda de inovações tecnológicas, pode resultar numa nova onda de demissões na categoria, cujas dimensões ainda são incalculáveis.

A automação dos serviços bancários é apenas um dos “fantasmas” que assombram a categoria bancária. Jinkings (2002) afirma que a expressiva redução nos postos de trabalho da categoria bancária também se explica pela difusão de práticas flexíveis de organização e contratação da força de trabalho. Referenciadas no modelo de organização do trabalho japonês, este movimento implicou no crescimento da subcontratação e da terceirização nos bancos.

Coimbra, Pereira e Rangel (2014) reforçam essa afirmativa apontando que se nos anos 1980 o marcante no processo de trabalho bancário foi a utilização da automação, a partir dos anos 1990 o que se destacou foi o processo de terceirização. Iniciado pelas atividades consideradas de apoio, não essencialmente bancárias, como o serviço de limpeza, segurança, vigilância e transporte de valores, nos anos 1990 esse quadro se expande, onde também se observa um processo de precarização do trabalho, por meio de contratação de trabalhadores por tempo parcial, por estágio. De fato observa-se uma redução do custo da força de trabalho ocupada no setor com expressiva fragilização de vínculos, fragmentação e competição entre os trabalhadores.

Jinkings (2002) apresenta que “nos últimos tempos, várias atividades tradicionalmente executada pelos bancários – processamento de dados, compensação de cheques, microfilmagem, tesouraria, atendimento, cobrança, serviços de retaguarda e outras – têm sido terceirizadas.” (p.133) A autora cita estudo de Manoel Blanco, que apontou que rotineiramente, os bancos aumentaram sua lucratividade através da terceirização. Segundo Blanco:

⁶ CONTRAF/CUT – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Central Única dos Trabalhadores. Seminário entre Comando e Fenaban debate novas tecnologias nesta quinta, Em: <http://contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=38957>, consultado em 16/08/2015.

[..] os mecanismos mais rotineiramente utilizados nos bancos para redução de custos relativos à força de trabalho são: a contratação temporária de trabalhadores vinculados a empresas prestadoras de serviços; a transferência de funcionários do banco para empresas participantes do conglomerado; a contratação de estagiários; a terceirização de atividades consideradas não estratégicas para a lucratividade da empresa (apud JINKINGS, 2002, p.133).

As transformações no processo de trabalho também atingiram as relações de poder nos bancos. A autora ainda comenta que novas práticas de poder organizacionais foram implementadas, “fundadas em estratégias de dominação que visam aprofundar a subordinação do trabalho ao capital, mascarando ao máximo os mecanismos coercitivos das empresas.” (JINKINGS, 2002, p.138)

Neste sentido, programas como “qualidade total” e “remuneração variável”, buscam a adesão dos trabalhadores as estratégias mercadológicas das empresas, canalizando suas energias para as necessidades do capital. Tais políticas, assim como outras que se enquadram naquilo que os capitalistas modernos chamam de iniciativas de “humanização das empresas”, trazem embutidas armadilhas que visam provocar o que Tragtenberg qualifica de “inculcação ideológica”. Segundo o autor,

empresa não é só o local físico onde o trabalho excedente cresce as expensas do necessário, o palco da oposição de classes, é também o cenário da inculcação ideológica. Neste sentido, empresa também é aparelho ideológico. (TRAGTENBERG apud JINKINGS, 2002, p.139)

No capitalismo moderno, a necessidade do aumento da produtividade transformou em paradigmas do processo de trabalho, conceitos como: “participação”, “qualidade total” e “competitividade”. Jinkings (2002) analisa que os prêmios por produtividade servem como mecanismos de aperfeiçoamento das condições de intensificação e disciplina do trabalho. A inserção dos padrões de produção flexíveis, em contraste com os resquícios do taylorismo nos processos de trabalho nos bancos, provocou a subordinação dos trabalhadores ao mercado capitalista como um todo. Segundo Jinkings (2002),

no trabalho bancário, assim como em outras atividades do setor de serviços, o controle e os mecanismos coercitivos são muitas vezes deslocados, no discurso patronal, para fora da empresa, Tal discurso imprime, por exemplo, aos movimentos e pressões da concorrência mercadológica as exigências de aumento da produtividade e da “eficácia” do trabalho. Desta forma, esvaziava-se o controle burocrático típico do taylorismo, e a autoridade do capital personalizada nas chefias é substituída por uma forma mais difusa de autoridade, na qual a dominação do trabalho passa a ser exercida diretamente pelo mercado capitalista. (p.141)

No Banco do Brasil, assim como em outros conglomerados financeiros, desde meados da década de 1990, como já foi dito, vem sendo adotada uma política gerencial agressiva, em busca da mobilização e do comprometimento da força de trabalho com as estratégias mercadológicas da empresa. Jinkings (2002) complementa que em 1997, em seu *Plano Diretor de Recursos Humanos*, foram editados os novos princípios que norteariam a política de pessoas do banco. A autora destaca algumas dessas premissas adotadas pelo banco:

- adotar plano de sucessão baseado em critérios que permitam selecionar para cargos os empregados mais bem preparados;
- estabelecer plano de carreira de modo que se correlacione remuneração com o grau de responsabilidade, complexidade do cargo e as práticas de mercado;
- instituir remuneração variável de modo a retribuir as contribuições individuais, da equipe e da unidade para o resultado;
- demitir o empregado ineficiente, improdutivo, não ajustado a filosofia organizacional e irreduzível em aceitar a realocação definida pela empresa. (IBID, 155-6)

Interessante observar, que ao lado dos parâmetros flexíveis de produtividade, que serviriam de base para a elaboração das políticas de remuneração, aparece não uma estratégia organizacional, nem mesmo uma ameaça ao funcionalismo do banco, mas uma sentença de demissão a todos que não se adaptassem aos novos tempos.

Ainda quanto à remuneração, Jinkings (2002) ressalta que a implementação das formas de remuneração variável, adotadas nos bancos a partir da segunda metade dos anos de 1990, se configurou num novo instrumento de dominação do trabalho adotada pelos bancos. A remuneração variável vincula o pagamento de um valor adicional de salário, em função de se atingir metas individuais e coletivas. Com a exceção do Bradesco, todos os bancos privados pagam este tipo de remuneração. Entre os bancos públicos, a CEF paga somente sobre a venda de determinados produtos de seguridade, enquanto no Banco do Brasil, o sistema é adotado no pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Neste caso, uma parte do pagamento da é fixa e outra é variável, determinada pela pontuação da dependência em produtividade como o ATB (Acordo de Trabalho) e o Sinergia⁷

Analisando de uma forma geral, Jinkings (2002) comenta que a conjunção de fatores como avanços tecnologia de automatização, introdução de programas de qualidade total e

⁷ Sinergia é um instrumento único para definição e distribuição de metas tendo como base potencial de clientes e de negócios de cada localidade. Porém, na prática, individualiza as metas que até então eram por estabelecimento bancário. Fonte: Sindicato dos Bancários de São Paulo. Endereço: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=1034>. Consultado em 16/08/2015.

remuneração variável e as terceirizações ou subcontratações, criaram as bases para a valorização do capital bancário na atualidade. Segundo a autora,

com efeito, ao possibilitar níveis altíssimos de produtividade e extração de mais-valia, ao mesmo tempo em que se apresenta como “democrática” e “participativa”, a mudança tecnológica e organizacional potencializa enormemente a exploração do trabalho e mistifica mais ainda as relações capitalistas de produção” (p.169)

Neste quadro de transformações, a identidade do trabalhador bancário também passou por profundas mudanças. Com o avanço da informática, os serviços contábeis a cada dia tornam-se menos freqüentes e lucrativos ao banco. A reestruturação bancária excluiu da força de trabalho aqueles que não se adequaram aos tempos da “qualidade” e da “excelência”. O novo conceito de profissional bancário idealizado pelos bancos é aquele capaz de desenvolver habilidades gerenciais e negociais que a autora chame de “bancário-vendedor”. Segundo Jinkings (2002),

as medidas adotadas para a reestruturação do sistema bancário nacional, [...], valorizam os profissionais com capacidade de gerenciamento, hábeis em vendas, aptos a um atendimento personalizado aos *clientes preferenciais* dos bancos, com alto rendimento e potencial investidor. (Ibidi, p.179)

A necessidade de atender os clientes de forma diferenciada, fundamentada basicamente na venda de produtos e serviços, redefiniu a identidade profissional do bancário, como observa Jinkings (2002). O bancário moderno é um vendedor de produtos e serviços do banco. De forma individual ou coletiva, ele busca atingir suas metas de comercialização de títulos, seguros, aplicações, ou seja, todos os produtos e serviços disponíveis. Este é o desafio diário do bancário, cujo insucesso, muitas leva o bancário ao adoecimento e a frustração, comenta Jinkings (2002). A autora também revela que para alcançar sucesso, o bancário aumentou o nível de estudo, tornando-se mais especializado. Tais características aparecem em pesquisa retratada por Jinkings (2002):

Pesquisa realizada nos anos 90 sobre o perfil da categoria bancária (Iades, 1992; Seade e Dieese, 1994; Datafolha, 1996^a; Dieese, 1997b) assinalam mudanças significativas, que apontam a constituição de uma força de trabalho mais escolarizada e propensa a seguir carreira. Segundo a pesquisa do instituto Datafolha (op. cit.), 66% dos bancários aspiram seguir carreira, alegando, principalmente, aptidão e gosto pela profissão (29%), expectativa de crescimento profissional (20%), tempo de trabalho na área (17%) e possíveis dificuldades de reinserção no mercado de trabalho (13%). Uma avaliação mais positiva do trabalho é observada entre os bancários das instituições privadas. De acordo com o instituto Datafolha, 72% destes trabalhadores gostariam de permanecer na profissão, e 53% consideram muito criativa a atividade que realiza, mas 57% têm intenção de seguir

carreira. Entre aqueles que não têm intenção de permanecer na profissão – 35% dos bancários em instituições federais, 34% dos estaduais e 21% das instituições privadas -, a maioria refere-se a baixa remuneração, instabilidade no emprego, insatisfação com relação a atividade realizada e sobrecarga de trabalho como razões para mudança de rumo profissional (p.180).

Dentre os vários dados citados, merece destaque o grau elevado de insatisfação com o emprego observado nas instituições bancárias públicas. Sobre esse tema, Jinkings (2002) cita ainda outra pesquisa, feita em 1997, portanto no auge da transição neoliberal no Banco do Brasil, pela consultoria Who, sob encomenda da Associação Nacional dos Trabalhadores do Banco do Brasil – Anabb. Segundo a pesquisa,

apenas 22% dos entrevistados consideravam-se realizados profissionalmente, enquanto 77% estão insatisfeitos, sentindo-se parcialmente realizados (48%) ou exprimindo sentimento de frustração (26%) e de acomodação (3%). Com longo tempo na profissão (75% estão no banco a mais de 10 anos), os bancários entrevistados concordam unanimemente (78%) com a afirmativa de que “os funcionários do BB estão cansados e desiludidos e só não deixam o banco porque não têm outra opção (p.183)

O alto grau de insatisfação verificado no BB, em 1997, reflete a forma com que os trabalhadores receberam as transformações no processo de trabalho introduzidas pela reestruturação bancária da década de 1990. Há que se destacar que as diferenças no processo de recrutamento e manutenção no emprego entre os setores privado e público, interferem na capacidade destas instituições em adaptar seu corpo funcional as necessidades mercadológicas. A instabilidade no emprego do setor privado serve como elemento de pressão forçando o trabalhador a acatar as mudanças estruturais com maior naturalidade.

O uso intensivo de tecnologias de telecomunicações e informática condenou os serviços com maior grau de normatização as serem executados de forma automatizada, ou ainda, terceirizada, reduzindo nos bancos a necessidades de profissionais que atuavam nessas áreas, comenta Jinkings (2002). O novo processo de trabalho nos bancos demandava especialista em vendas de produtos financeiros, informados sobre os movimentos do mercado monetário, complementa a autora.

Para obter sucesso nesse novo modelo de negócios, os bancos ampliaram os cargos gerenciais, empregando uma parcela cada vez maior de trabalhadores bancários, em funções ligadas a cargos de gerencia de contas ou de nichos de mercado. Jinkings (2002) comenta que estudo de Rodrigues (2004), verifica que após reestruturação bancária essa é uma tendência no setor bancário.

Além disso, no período estudado, no ano de 1996, se verificou uma redução nos quadros relacionados às chefias intermediárias, ou seja, aqueles cargos ligados ao controle e a dominação do trabalho. Jinkings (2002) comenta que este fato sugere que a introdução práticas gerenciais “participativas”, através de programas como “Qualidade Total” e da “Remuneração Variável”, alteraram as relações de poder no processo de trabalho bancário, tornando “supérfluo” este tipo de controle. Ao vincular a renda do trabalhador ao seu desempenho individual e coletivo, a própria equipe de trabalho se encarrega de cobrar dos seus pares um maior comprometimento.

Proporcionalmente e quantitativamente, o segmento de trabalhadores bancário que vem sofrendo a maior redução nos postos de trabalho é o de escriturários e auxiliares. Com relação ao processo de trabalho, estas funções foram as mais afetadas pelas terceirizações e pela automação bancária, dado a natureza do serviço. Jinkings (2002) revela que entre 1986 e 1996, o percentual da categoria alocado neste setor caiu de 55% para 47%, revelando uma tendência para o setor.

Como afirma Jinkings (2002, p. 188), “em conjunto com as modificações assinaladas na estrutura funcional das instituições financeiras, delineiam-se mudanças significativas nas características individuais e na forma de ser dos trabalhadores”.

Em nossa dissertação temos como cenário de estudo o Banco do Brasil. Assim sendo, iremos, na sequência tratar especificamente das características do banco ao longo de sua história e dos trabalhadores nele inseridos.

2.4. O Banco do Brasil: elementos de caracterização histórica e do perfil os trabalhadores

2.4.1. Sobre a história do Banco do Brasil

No início do século XIX, com a chegada da família real portuguesa ao Brasil, uma das primeiras medidas tomadas pelo príncipe regente D. João VI, no sentido promover o desenvolvimento da economia local, foi a criação do Banco do Brasil, Fugindo da invasão das tropas napoleônicas a Portugal, a família real se deparou aqui com uma economia extremamente precária. Dentre as várias deficiências observadas, chamava à atenção do

príncipe regente D. João a necessidade de uma estrutura bancária mínima, que tornasse o país menos dependente dos países “emissores de moeda”, favorecendo assim seu desenvolvimento econômico. Além disso, um banco emissor seria útil para viabilizar os elevados gastos com a instalação da corte portuguesa. Segundo publicação do próprio Banco do Brasil, comemorativa dos 200 anos da instituição (2010a),

em 1808, o processo de mineração entrava em declínio, era grande a escassez de moedas e tanto a intensificação das atividades comerciais, com a abertura dos portos, quanto as despesas com a família real e sua corte exigiam que se aumentasse o numerário existente.” (p.14)

Assim, em 12 de outubro de 1808, o Príncipe Regente D. João VI fundou o Banco do Brasil. Há que se destacar que no alvará de fundação, D. João VI deixava claro que a criação da instituição ia ao encontro da urgência em acumular fundos para a manutenção e instalação da família real, além da numerosa corte portuguesa. Segundo o Banco do Brasil (2010a), o populoso conjunto da “fidalguia” reunia mais de 15.000 pessoas, mantidos basicamente à custa do estado.

Não obstante, a idéia de se fundar um banco estatal já era familiar nos meios administrativos portugueses, como afirma o historiador Afonso Arinos de Mello Franco. Ele assinala que: “como tantas, se não todas as idéias que implicavam em progresso político e econômico, com utilização, no velho reino, de novos processos governativos, veio ela do estrangeiro e foi um estrangeiro o primeiro a agitá-la em Portugal: o italiano Domingos Vandelli⁸.” (MELLO FRANCO apud BANCO DO BRASIL, 2010, p. 16). Ainda segundo Mello Franco, Vandelli defendia em seus estudos a criação de um Banco Nacional Estatal, destinado a suprir o governo de numerário, já no fim do século XVIII.

Outro historiador que analisa a fundação do Banco do Brasil é Horácio Say, que entende que

a criação de um Banco de depósitos e de circulação podia ser útil no Brasil no momento em que a abertura dos portos tornava os negócios mais ou menos ativos, os produtos da agricultura chegavam em abundância e vinham fornecer carregamento aos navios que começavam a entrar sob todas as bandeiras. Havia necessidade de uma massa maior do agente intermediário das permutações: assim é que os bilhetes do Banco entraram facilmente e percorreram a circulação, encheram mesmo um vazio no comércio do país,

⁸MELLO FRANCO, A.A.*História do Banco do Brasil*, 1973, p. 13 a 15.

porque a moeda de 960 réis não deixou de circular ainda por muito tempo ao lado deles. (SAY⁹ apud BANCO DO BRASIL, 2010, p. 17)

No período inicial, o Banco do Brasil enfrentou sérios problemas para captar recursos junto ao público, obrigando o governo a criar o chamado “imposto do banco”, pago pelos estabelecimentos comerciais e industriais, além dos profissionais autônomos. Tal iniciativa permitiu ao banco se capitalizar o suficiente para conseguir emitir seus primeiros bilhetes¹⁰. Outra iniciativa utilizada pelo governo para viabilizar a captação de recursos foi a concessão de títulos e comendas aos proprietários que comprassem ações do banco.

Apesar dos apelos econômicos para manutenção da instituição, o Banco do Brasil não durou muito tempo, sendo legalmente liquidado em 1829. Uma série de fatores levou a instituição à falência, destacando-se a “falta de uma administração competente e zelosa” e o excesso de emissão de bilhetes. Conforme o Banco do Brasil (2010a),

em 1827, o marquês de Queluz afirmou, no relatório da Fazenda, que o Banco do Brasil era um estabelecimento de que se poderia tirar vantagens se estivesse em outras mãos e com outros métodos, mas que, mal administrado como fora, só ocasionaria os estorvos administrativos em que se achava o governo. “Pelos dilapidações públicas da sua administração, logo nos princípios dela”, relatou, “sabermos que o Banco esteve abismado e que só a influência e socorros do governo o levantaram e o restabeleceram. (p.18)

Outro fato muito comentado à época foi a retirada de todos os metais preciosos que pertenciam ao banco em 1821, no movimento de regresso da família real para Portugal. Segundo Pandiá Calógeras, político influente da época, o responsável pela dilapidação do patrimônio da instituição era o próprio governo, que sempre utilizou a instituição em benefício próprio, como esclarece o Banco do Brasil (2010a)

Segundo Banco do Brasil (2010a), após o período regencial, a ascensão da produção cafeeira provocou um forte influxo de divisas, estimulando a economia como um todo. Neste novo e próspero cenário, emergiram empreendedores como Irineu Evangelista de Souza, o Barão de Mauá, favorecendo a criação de novas instituições bancárias privadas. Em 1851, o Barão de Mauá, ao lado de outros grandes capitalistas, fundou uma instituição bancária privada, homônima ao Banco do Brasil. Este banco funcionou até agosto de 1853, quando,

⁹ SAY, H. *Histoiredes Relations Commerciales entre la France et le Brésil*.1839

¹⁰ Em 1808, por decreto de 3 de setembro, foi iniciada a emissão dos “escritos da Alfândega”, conhecidos mais tarde por “bilhetes”, que eram dados como pagamento nas estações públicas. Precursores dos “bilhetes ou notas de bancos”, os escritos abriam caminho ao papel-moeda do Tesouro. Os primeiros bilhetes emitidos pelo Banco do Brasil a partir de 1810, precursores das cédulas atuais, eram apresentados em talões e tinham uma linha de corte para facilitar a verificação de autenticidade. (Banco do Brasil (2010a), p.14)

por iniciativa do Ministro da Fazenda, o Sr. José Joaquim Rodrigues Torres, Visconde de Itaboraí, foi unificado ao Banco Comercial, para formar uma única instituição bancária pública, emissora de moeda escritural, o segundo (ou terceiro) Banco do Brasil.

Nesta nova fase, o Brasil passou por vários períodos turbulentos, que envolveram desde crises econômicas a Guerra do Paraguai, refletindo na gestão do banco. Em 1860, ocorreu a primeira reforma bancária, que estabelecia o lastro obrigatório em metais preciosos para emissões de moedas bancárias. Vale lembrar que neste período os bancos privados também podiam emitir moeda escritural, situação essa que permaneceria até 1863, quando o Banco do Brasil se tornou emissor exclusivo de moeda. No entanto, já 1864, o banco não conseguiria manter a emissão lastreada, causando a desvalorização dos seus papéis. O golpe final na capacidade de emissão do banco ocorreu em 1866, quando em virtude da Guerra do Paraguai, todas suas reservas em metais preciosos foram sacadas pelo estado, provocando a completa perda da capacidade de emissão. A partir daí o banco se converteu numa espécie de banco de fomento econômico, especializado em financiar investimentos na agricultura, explica Banco do Brasil (2010a).

Conforme Banco do Brasil (2010a), No início do século XX, o Banco do Brasil foi a principal instituição atuante no mercado de câmbio. Nesta condição, enfrentou a crise de 1929, que lhe causou fortes prejuízos, levando ao descrédito junto ao mercado. Essa situação só iria se reverter na era Vargas, onde o presidente resolveu ampliar as funções da instituição, que passa a exercer o controle sobre a gestão da política monetária. O Banco da República do Brasil tinha a função de emissor exclusivo de moeda, ficando nesta condição até o ano de 1897, quando as emissões passaram a ser responsabilidade do Tesouro Nacional. Em 1905, o Banco da República do Brasil foi extinto, sendo restituído em seu lugar o Banco do Brasil, que a partir de 1906, se converteu no Banco do Brasil S.A, nome que permanece até os dias de hoje.

Segundo o Banco do Brasil (2010a), no início do século XX, a instituição foi a principal atuante no mercado de câmbio. Nesta condição, enfrentou a crise de 1929, que lhe causou fortes prejuízos, levando ao descrédito junto ao mercado. Essa situação só iria se reverter na era Vargas, onde o presidente resolveu ampliar as funções da instituição, que passa a exercer o controle sobre a gestão da política monetária.

Em 1945, após a Segunda Guerra Mundial, seguindo as prescrições do Acordo de *Bretton Woods*, o governo federal criou no Banco do Brasil, a Superintendência de Moeda e Crédito (Sumoc), para exercer as funções de controle e gestão da política monetária. Apesar do bom funcionamento da superintendência, surgiram pressões dentro do governo, para se criar uma instituição independente, com a finalidade de executar a política monetária, ou seja, um Banco Central. Segundo Banco do Brasil (2010a),

apesar da criação, em 1945, da Superintendência da Moeda e do Crédito, crescia, no início do governo Dutra, a idéia de criação do Banco Central. Argumentava o ministro da Fazenda, Correia e Castro, que, apesar do funcionamento satisfatório da Superintendência, o sistema bancário precisava se aparelhar mais eficientemente para acompanhar o processo de desenvolvimento e transformação da economia do país. (p. 182)

Em que pese a propriedade de uma reforma bancária, capaz de estancar as pressões inflacionárias e facilitar as diversas operações de crédito, o projeto de criação de um Banco Central, defendido pelo presidente Dutra, encontrava resistência na direção do Banco do Brasil, pressionada pelos acionistas, temerosos com a mudança. Esse conflito de interesses fica claro na fala do presidente da instituição em 1950, reproduzido pelo Banco do Brasil (2010a),

o presidente do Banco, Manoel Guilherme da Silveira Filho, explicou, na ocasião, que a criação do Banco Central não podia, de nenhum modo, concorrer para o enfraquecimento do Banco do Brasil, uma instituição centenária, com relevantes serviços prestados à nação. “Enfraquecer o Banco do Brasil”, advertiu, “seria enfraquecer o próprio Brasil”. Ele esclareceu, também, que os órgãos que o Banco poderia perder com a criação do Banco Central, como a Carteira de Redescontos, a Caixa de Mobilização Bancária, a Carteira de Câmbio, a Carteira de Exportação e importação e a Superintendência da Moeda e do Crédito, não eram fontes decisivas de lucros e, além do mais, vinham onerando o estabelecimento. (p. 183)

Ao final do governo Dutra, conforme relatório da Comissão de Finanças da Câmara dos Deputados, a economia brasileira se encontrava em crise. A inflação se avolumava a cada ano, desvalorizando a moeda nacional, assim como cresciam o endividamento público e as despesas do governo, cuja arrecadação tributária era insuficiente para cobri-las. A produção nacional era insuficiente e as crises cambiais constantes. No entanto, a situação do Banco do Brasil, dado suas atribuições diferenciadas, permaneceriam relativamente tranquilas até a reforma bancária de 1964, esclarece Banco do Brasil (2010a)

Em 1964, logo após o golpe militar que tirou do poder o Presidente João Goulart, foram anunciadas as medidas que o novo governo considerava necessárias a manutenção da

“ordem econômica”. Os principais focos a serem atacados eram a alta inflação, o endividamento externo e a retomada do crescimento econômico. Neste contexto foi sancionada a lei 4595/64, que criava e disciplinava o funcionamento do Sistema Financeiro Nacional. Segundo o Banco do Brasil (2010a),

foi finalmente sancionada a lei nº 4.595, que implantou a reforma bancária. Estabelecendo a política para as instituições monetárias, bancárias e creditícias, incluindo cooperativas e bolsas de valores, a reforma bancária criou o Conselho Monetário Nacional, em substituição ao Conselho da Superintendência da Moeda e do Crédito. A função do novo órgão era reger a política monetária do país, a níveis interno e externo, tendo em vista o desenvolvimento harmônico da economia nacional e a prevenção dos surtos inflacionários ou deflacionários. A lei 4.595 extinguiu, também, a Superintendência da Moeda e do Crédito (Sumoc), transformando-a em autarquia, sob a denominação de Banco Central da República do Brasil, que incorporou a Carteira de Redescontos e a Caixa de Mobilização Bancária do Banco do Brasil, além de assumir algumas funções controladoras antes atribuídas à Carteira de Câmbio. O novo órgão teria ampla competência sobre a atividade econômica nacional, destacando-se a emissão de papel-moeda, execução dos serviços do meio circulante, recebimento de depósitos compulsórios, operações de redesconto, depósitos das reservas internacionais do país, controle de capitais estrangeiros e de crédito, sob todas as formas. (p.190)

A reforma bancária trouxe em seu bojo, um conjunto de mudanças legais que impactaram na reestruturação bancária, afetando indistintamente a todas as instituições da época. Esse momento é retratado por Jinkings (2002) como um período de “acelerada expansão, modernização, concentração e internacionalização” do sistema financeiro nacional, agora sob a coordenação da ditadura militar. Segundo a autora,

o sistema financeiro nacional, considerado estratégico para o desenvolvimento econômico do país, seria objeto de reformas que resultaram em uma crescente expansão e diversificação financeira e em agudo processo de concentração de capital no setor, com a formação de grandes grupos financeiros nacionais e estrangeiros. Implementadas ainda nos anos 60, tais reformas criavam mecanismos de controle e fiscalização da moeda e do crédito na economia, estruturavam o mercado de capitais, institucionalizavam a correção monetária na remuneração de aplicações, permitiam aos agentes financeiros do país tomar empréstimos externos e repassá-los internamente, articulando o sistema financeiro nacional ao internacional. (TAVARES *apud* JINKINGS, 2002, p.46)

Jinkings (2002) destaca ainda que o conjunto de medidas envolveu incentivo a incorporações e fusões bancárias, além de dificultar a abertura de novas agências. Com isso, “os dez maiores bancos privados aumentaram sua participação relativa no setor, fazendo o volume de depósitos saltar de 32% em 1965 para 43% em 1970.” (p.77) Paralelamente, a reforma de 64 criava as bases da reestruturação bancária, incentivando investimentos em

inovações tecnológicas e organizacionais. A autora cita relatório da Comissão Especial de Automação Bancária (CEAB, 1984), que prescreve as “três forças motrizes básicas” que ditariam os caminhos que seriam seguidos pelos bancos a partir de 1964:

A concorrência interbancária e a possibilidade de atração de clientes, pela oferta de novos produtos com “eficiência e rapidez”; a agilização do fluxo de informações financeiras, num quadro de economia inflacionária; e a expectativa de redução dos custos, em face do aumento da produtividade do trabalho. (JINKINGS,2002, p.112)

No Banco do Brasil, apesar de algumas diferenças pontuais, no geral, as ações adotadas pela gestão da instituição seguiram a mesma linha. Visavam restabelecer a lucratividade da instituição, aumentando a produtividade e a rentabilidade dos serviços prestados. Segundo Banco do Brasil (2010a),

a reestruturação administrativa, iniciada em 1967, acompanhada de intensiva modernização de equipamentos e da adoção de técnicas e métodos para a racionalização progressiva dos serviços, imprimiu nova feição ao Banco do Brasil. Tornaram-se possíveis o melhor atendimento ao público, a captação de recursos em ritmo crescente e maior expansão operacional, sem aumentar as despesas, registrando-se, ao contrário, reversão de resultados em bom número de agências até então deficitárias. (p.192)

No entanto, vale ressaltar que, ao longo dos anos de 1970, o governo militar utilizou o Banco do Brasil como instrumento de política de fomento a atividade agropecuária, especialmente nas localidades menos assistidas, como as regiões Norte e Nordeste. Segundo o Banco do Brasil (2010a), em 1977 o Banco do Brasil mantinha 92% de suas agências localizadas em cidades do interior.

Em meados dos anos 1980, a situação financeira do banco começava a demonstrar sinais de fragilidade. A participação em contratos de refinanciamento da dívida externa deixou o banco vulnerável as crises cambiais. Em 1985, o banco registrou que os ativos representavam 78% do saldo de 1978. Neste mesmo ano, em meio á euforia da redemocratização, se iniciou um forte movimento de reposicionamento do banco no mercado. A meta era recuperar o hiato tecnológico que o separava do setor privado e readquirir competitividade para alavancar seus ativos.

Neste sentido, uma resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) mudaria completamente a história do Banco do Brasil. O CMN decidiu extinguir a chamada “conta movimento”, mantida pelo banco junto ao Banco Central, que na prática permitia a captação de recursos do Tesouro Nacional a “custo zero”. O fim da “conta movimento” significou que

a partir daquele momento o banco deveria disputar com os bancos privados os depósitos à vista e a prazo. Quando a “conta movimento” acabou o banco teve que se “reinventar”. Essa nova situação motivou profundas transformações na organização da empresa, especialmente nas relações de produção. O banco público começava a ceder espaço para um banco cada vez mais comercial. Segundo o Banco do Brasil (2010a),

a essa altura, o Banco do Brasil já acelerava seu Projeto de Banco Múltiplo, que visava justamente reagir ao progressivo esvaziamento constatado no período anterior. O projeto alcançava sua maior significação no que se referia à atuação do BB como banco comercial: pretendia-se que ele estendesse sua operação aos diversos segmentos do mercado financeiro, sem abandonar suas demais funções de agente financeiro do Tesouro Nacional, de banco de fomento do setor privado, de banco internacional e de banco social. (p.202)

Segundo Banco do Brasil (2010a), dentre todas as mudanças sofridas ao longo da história da instituição, a extinção da “conta movimento” foi talvez a mais profunda, marcou uma nova era para o banco e seus trabalhadores. Em 1986, o Banco do Brasil possuía a participação de apenas 1,9% no total de haveres enquadrados como depósitos a prazo, como o Certificado de Depósito Bancário (CDB) e o Recibo de Depósito Bancário (RDB). O enxugamento de despesas entrou em pauta, primeiramente, através do “estímulo” as transferências e da suspensão de criação de novas agências.

No momento em que ocorreu essa mudança, o movimento sindical não percebeu o alcance que ela teria. Segundo documento “Discutindo um projeto de banco público”, elaborado pela Confederação Nacional dos Bancários (CNB/CUT), que abordava fim da “conta movimento”, o movimento sindical entendia que esse dispositivo fazia com que a direção do banco e os próprios funcionários se acomodassem, “habitados a raciocinar em termos de fundos irrestritos” (ALEXANDRE, 2002, p.46)

No entanto, tal análise desconsiderava que as relações de trabalho construídas no Banco do Brasil, foram moldadas em torno de dispositivos exclusivos, como a “conta movimento”, que davam a instituição autonomia para atuar em setores de interesse público, sem com isso afetar a rentabilidade esperada pelos acionistas privados. A captação de recursos diferenciada é um instrumento também presente na Caixa Econômica Federal, que administra os depósitos do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e possui exclusividade na exploração de Loterias. Essa condição lhe permite atuar no financiamento de operações com baixo retorno financeiro, como o saneamento básico e a habitação popular,

sem com isso comprometer seu equilíbrio financeiro, ainda que sua lucratividade seja inferior a de outros bancos comerciais, explica Banco do Brasil (2010b).

O problema é que no Banco do Brasil a situação era diferente. Desde sua fundação, em 1906, o banco tem ações negociadas na Bolsa de Valores e sendo assim, é uma empresa com ligadas ao setor público, mas comprometida em atender as expectativas de retorno de lucro dos acionistas. Neste caso, como nos ensina Hilferding (1985), o único interesse do capitalista que investe em ações é ver seu capital sendo remunerado a uma taxa superior ao juro oferecido pelo sistema bancário. O desafio posto aos administradores do banco era como equacionar a perda da conta movimento, com as necessidades de financiamento do setor agrícola e a manutenção de retorno aos acionistas. A solução passava por uma completa reestruturação da empresa, segundo Banco do Brasil (2010b).

Conforme Banco do Brasil (2010b), o impacto desta mudança sobre a vida dos trabalhadores ficava claro na fala do então presidente do Banco, Camillo Calazans, ao comentar sobre o fim da “conta movimento”:

esse seria um grande desafio – novos métodos e trabalho a serem adotados, novas fontes abertas -, mas não significava nada se o funcionalismo do Banco não tivesse capacidade e competência para enfrentar e vencer, experimentado e vitorioso que é de tantas lutas travadas em prol da grandeza do país. (BANCO DO BRASIL, 2010b. p. 202)

A verdade é que o processo de reestruturação do Banco do Brasil foi complexo, lento, doloroso e repleto de contradições. Inicialmente, tentou-se preservar traços da cultura secular do banco, sobretudo no que tange a valorização dos trabalhadores, mas com o tempo, os efeitos da reestruturação sobre os trabalhadores não demoraram a aparecer. O processo de alinhamento do Banco do Brasil a seus congêneres, começou no final dos anos de 1980, por questões operacionais e de mercado, só chegando às relações trabalhistas ao longo da década de 1990. Se analisarmos estes dois momentos separadamente, estaremos desprezando a totalidade do movimento histórico.

Para Rodrigues (2004), a perda da “conta movimento” representa uma transição no modo de ser do banco. Segundo a autora,

as mudanças na forma de atuação do Banco do Brasil e a queda de sua representatividade junto ao aparelho do Estado expressam, ainda, o processo de transição de um modelo político-econômico centrado na opção nacional-desenvolvimentista para o chamado modelo neoliberal, cuja consolidação se deu ao longo da década de 1990” (p. 281)

Segundo o Banco do Brasil (2010b), mesmo no governo, havia vozes destoantes, os defensores das políticas desenvolvimentistas, que argumentavam sobre os riscos do fim da “conta movimento”. Estes críticos alegavam que não seria possível ao banco continuar a exercer suas funções ditas “sociais”, mantendo agências deficitárias em regiões carentes ou financiando operações de maior risco e menor rentabilidade, sem uma fonte de recursos subsidiada. No Brasil, o sistema bancário é extremamente conservador e os bancos privados não se interessam em assumir posições de risco, como no financiamento a agricultura, gerando “falhas de mercado”, que historicamente foram preenchidas pelos bancos públicos.

No plano político, a extinção da “conta movimento” também significava alteração nas relações de poder entre a maior instituição bancária brasileira e o governo federal. Carlos Alberto Sardenberg, assessor do ministro do Planejamento João Sayad, durante o governo de José Sarney, argumentava que este artifício representava para a governança do país um verdadeiro problema de gestão. Conforme o Banco do Brasil (2010b) o jornalista afirmou a época que

estava em plena vigência a chamada ‘conta-movimento’ do Banco do Brasil. Por esse instrumento, o Banco do Brasil, para atender a programas de governo, podia sacar a descoberto no Banco Central. Podia sacar no Banco Central, mesmo que os recursos não estivessem previstos no orçamento. Era uma espécie de conta em aberto, um cheque especial sem limite, um saco sem fundo. Claro, era uma constante e incontrolável pressão sobre o déficit. Tratava-se de um problema técnico e outro político: a operação da conta movimento conferia autonomia e, portanto, poder de gestão econômica para a diretoria do Banco do Brasil. Tratava-se, em nome do controle das finanças públicas, de tomar esse poder político do Banco do Brasil, que era, como é, uma instituição com forte lobby no Congresso Nacional (p.60)

Camillo Calazans, último presidente do Banco do Brasil da era da “conta movimento”, atuou no sentido de questionar o Banco Central e a equipe econômica do governo do presidente Sarney. Sua demissão marcou o início de uma nova fase para o banco, que reverberaria diretamente na vida de seus trabalhadores. Segundo Rodrigues (2004),

a perda de poderes do Banco do Brasil e de seu presidente representou uma ruptura com o padrão de relações até então existente entre o Banco e o governo e a emergência de um novo contorno para o setor financeiro com a redefinição das hierarquias e funções e dos espaços de poder entre setores público e privado (p.286)

O “novo” Banco do Brasil se deparou com o primeiro desafio em 1986, no “Plano Cruzado”. A persistência da inflação tinha acostumado os bancos a se manterem com ganhos de “floating”¹¹. Com o fim da inflação, os bancos buscaram na cobrança de tarifas de serviços, uma compensação para essas “perdas”. Neste ínterim, para reequilibrar suas contas, o Banco do Brasil foi autorizado pelo Banco Central a atuar como banco múltiplo comercial, ou seja, como: com financeira, distribuidora, corretora de seguros, poupança rural, fundos mútuos de investimentos em renda fixa e ações, empresa de arrendamento mercantil (*leasing*) e banco de investimento. O próximo passo a ser dado envolvia a automação bancária, conforme aponta Banco do Brasil (2010b). O banco detinha o controle acionário da Cobra Tecnologia, que produzia os equipamentos e inovações tecnológicas utilizadas pelo banco. No Brasil, o processo inflacionário crônico e a vastidão do território, acabaram forçando os a desenvolverem soluções no campo da telemática para a gestão dos recursos financeiros. Por outro lado, o uso intensivo de novas tecnologias, representava uma oportunidade para reduzir os gastos com administração de pessoal, que a época, ainda eram expressivos. Os computadores também passavam a imagem junto ao público de modernidade, sendo amplamente explorados pela mídia das empresas.

Os primeiros computadores de grande porte foram usados pelos bancos na década de 1960. Mas, é na década posterior que informática modificaria em definitivo a vida do trabalhador bancário. Conforme o Banco do Brasil (2010b),

Mas foi na década de 1970 que se acelerou o ritmo de incorporação da informática no cotidiano do processo de trabalho bancário. Através do estudo das rotinas, dos fluxos de trabalho, dos tempos e movimentos executados nos layouts das agências, dos impressos e dos manuais dos produtos, todas as dimensões repetitivas foram apuradas para a racionalização via tecnologia. Os trabalhadores da retaguarda (*back office*) nas agências foram deslocados para núcleos que centralizavam várias agências. O princípio básico a ser implantado era a centralização da entrada de informações em um único Centro de Processamento de Dados (CPD)” (p. 74-75)

Publicação do banco ainda cita Valle (apud BANCO DO BRASIL, 2010b, p.75) para demonstrar o cenário que se formou naquele momento. Segundo este autor

na segunda metade da década de 1980, a perspectiva de queda de inflação fez com que a automação bancária estivesse mais fortemente associada à racionalização dos fluxos de trabalho e à redução de custos. Ao mesmo

¹¹ Floating – Receita derivada de aplicações depósitos não remunerados em investimentos de curtíssimo prazo, em geral um dia. Em momentos de inflação elevada, esse tipo de investimento alcança alta lucratividade.(FORTUNA, (2002), p.654)

tempo, alguns bancos colocaram terminais para utilização pela própria clientela, inicialmente dentro e depois fora das agências.

A partir de meados dos anos de 1980, no sistema bancário como um todo ocorre forte movimento de reestruturação, que mesclava o redimensionamento / fechamento de agências da rede, redução do quadro de trabalhadores, cobrança de serviços e a automação bancária de processos internos¹². Em meio a tantas inovações e mudanças, o Banco do Brasil ainda conseguiu encerrar a década de 1980, com um número expressivo de trabalhadores, 135.425. De acordo com o Banco do Brasil (2010b), o perfil sobre os trabalhadores era o seguinte:

O Banco do Brasil atuava, em média, apenas com 33 funcionários por agência, enquanto outras instituições financeiras de grande porte trabalhavam com quase 50. Em termos de experiência do corpo funcional, na base da pirâmide, os empregados com até 10 anos de atividade representavam 60% do contingente, na faixa intermediária (11 a 20 anos) estavam 29% e no topo (mais de 20 anos), 11%. Na primeira faixa, incluía 19,5% de menores aprendizes, quase metade do sexo feminino. No final da década de 1980, as mulheres já representavam 32% do quadro. (p.79)

Em 1990, com a posse do Presidente da República Fernando Collor de Mello, a reestruturação da empresa consolida mudanças nas relações de trabalho. A nova palavra de ordem era “revisão de quadro de pessoal”. Começava assim a década perdida dos trabalhadores do Banco do Brasil. Segundo o Banco do Brasil (2010b),

nenhuma palavra foi dita sobre os conseqüentes dramas humanos e familiares, advindos dessas mudanças. Muito mais relevante para a alta administração do Banco, na era Collor, era glorificar a “revisão do quadro de pessoal”, que permitiu “redução de 15.739 funcionários de março até o final do ano, incluindo demissões no interesse do serviço, rescisões de contratos de trabalho, dispensas de menores, estagiários e contratados por tempo determinado e aposentadorias e falecimentos”. No encerramento do exercício de 1990, o quadro permanente diminuiu para 121.034 funcionários, cerca de 10% menor que no ano anterior. (p.102)

A redução de pessoal prosseguiu em 1991, quando mais 6.420 trabalhadores foram desligados do banco, reduzindo a quantidade total de trabalhadores para 114.614. Em dois anos, o governo Collor já havia eliminado mais de 20.000 postos de trabalho no Banco do Brasil, algo até então inédito na história da instituição, aponta o Banco do Brasil (2010b)

¹²O conceito de automação do atendimento ao cliente, através de salas de auto-atendimento, tomara força na transição para a década de 1990. Neste rastro, a partir dos anos de 2000, a internet potencializou as possibilidades de atendimento, através do “home-banking” e do “*Office-banking*”, mais recentemente, através do “*móBILE banking*”

Com o impeachment de Collor, o processo de reestruturação do banco ficou congelado. Havia denúncias envolvendo a Fundação Banco do Brasil aos escândalos de corrupção. Diante destes impasses, até 1994, a maior preocupação do banco era resgatar sua imagem junto à sociedade. Após o afastamento de Collor o número de trabalhadores ficou estável, se mantendo próximo ao quantitativo registrado no final de 1992, segundo o Banco do Brasil (2010b).

Essa suposta calma seria quebrada em função da crise bancária provocada pelo Plano Real, implementado em 1994. Da mesma forma que ocorreu em 1986, no Plano Cruzado, a extinção da inflação reduziu os ganhos de “*floating*”, mas ao contrário daquele plano, de forma definitiva. O impacto foi de tal ordem que, segundo o Banco do Brasil (2010b), estima-se que o setor financeiro tenha perdido receitas da ordem de 10 bilhões de dólares entre os anos de 1994 e 1995. A situação era a seguinte, segundo o Banco do Brasil (2010b):

A receita inflacionária, em 1995, caiu a 1% do total de receitas dos 40 maiores bancos brasileiros, em comparação com as participações de 26%, no final de 1993, e 16%, ao final de 1994, ano com queda da inflação no segundo semestre. (p.116)

Um ano após o Plano Real ter sido lançado, um conjunto de fatores levou o BACEN a realizar uma nova reforma bancária, visando resolver uma crise de alastrava no setor. O fim do “*floating*”, aliado à política monetária de altos juros do BACEN, resultou no aumento da inadimplência no setor bancário. Neste momento, rondava entre os países emergentes o risco de uma crise sistêmica no sistema bancário, tal como aconteceu no México, Coréia e Tailândia. Simultaneamente, organismos internacionais como FMI e Banco Mundial, pressionavam o Banco Central para que ele cobrasse das instituições bancárias brasileiras a adequação ao “Acordo de Basileia”¹³. Diante desse quadro, o Banco Central avaliava que uma nova reforma bancária era necessária, a fim de evitar o risco de quebra sistêmica. Em 1995, a situação do setor era crítica como mostra o Banco do Brasil (2010b):

¹³Em 1973, o mercado financeiro mundial vivia momento de intensa volatilidade com o fim do Sistema Monetário Internacional, baseado em taxas de câmbio fixas. A liberação das taxas exigia medidas que minimizassem o risco do sistema. A fragilidade alcançou nível crítico em 1974, com o registro de distúrbios nos mercados internacionais, como a falha na liquidação de contratos de câmbio ocasionada pela insolvência do *BankhausHerstatt*, da Alemanha. No final deste ano, os responsáveis pela supervisão bancária nos países do G-10 decidiram criar o Comitê de Regulamentação Bancária e Práticas de Supervisão, sediado no Banco de Compensações Internacionais - BIS, em Basileia, na Suíça. Daí a denominação Comitê de Basileia. O Brasil se tornou signatário ao Acordo de Basileia de 88 (Basileia I) em 1994. Essa resolução introduziu exigência de capital mínimo para as instituições financeiras, em função do grau de risco de suas operações ativas. Fonte: <http://www.bb.com.br/portalbb/page51,136,3696,0,0,1,8.bb?codigoNoticia=7724>, acesso em 16/08/2015.

Com o aperto da liquidez realizado pelo Banco Central do Brasil, a crise bancária explodiu em 1995. Intervenções do Banco Central, desconfiança no sistema financeiro, corridas bancárias, fuga de depositantes e investidores, desbalanceamento contábil, maquiagem dos balanços, auditorias “dependentes”, foi todo um cardápio de acontecimentos que levou às quebras, fusões e aquisições de bancos. Envolveu processo cumulativo que conjugou crise, privatização, concentração, desnacionalização e reestruturação patrimonial. (p.119)

A crise bancária da década de 1990 foi fortemente influenciada pela desregulamentação do sistema financeiro nacional, promovida pelo BACEN, em 1988. Através de resolução, por pressão do FMI, o BACEN modificou a lei 4595/64, permitindo a criação de banco múltiplos¹⁴. Assim, diversas instituições financeiras se transformaram em bancos, fazendo com que, entre 1987 e 1988, fossem criados 138 novos bancos.

Conforme o Banco do Brasil (2010b), em 1995, com a crise do setor bancário e a fuga dos depósitos, os bancos menores tornaram-se insustentáveis obrigando o BACEN a realizar diversas intervenções. A solução encontrada foi radical e envolveria um vasto programa orientado para liquidação, fusão ou incorporação a outros bancos, de instituições que estivessem com problemas de liquidez.

Com relação aos bancos públicos, em março do ano de 1995, o Ministério da Fazenda emitiu a Nota Técnica nº 20, na qual redefinia as funções das instituições financeiras públicas e anunciava os parâmetros que seriam adotados para readequar sua gestão. Conforme Banco do Brasil (2010b),

os três parâmetros básicos apresentados nessa NT-MF-20 para a “reorganização eficiente” do setor financeiro federal tentavam redirecionar essas instituições financeira sem termos de função, custos e resultados. Nas atividades comerciais, a referência para os indicadores de rentabilidade seria a mesma dos bancos privados, ou seja, a receita deveria cobrir, no mínimo, os custos mais a formação de reservas necessárias, sobrando ainda para o pagamento de dividendos ao controlador majoritário: o Tesouro Nacional. Nas atividades de fomento, o retorno financeiro deveria cobrir, no mínimo, os custos mais a formação da reserva necessária à manutenção da integridade patrimonial e ao atendimento de contingências. Finalmente, nas atividades

¹⁴Os bancos múltiplos são instituições financeiras privadas ou públicas que realizam as operações ativas, passivas e acessórias das diversas instituições financeiras, por intermédio das seguintes carteiras: comercial, de investimento e/ou de desenvolvimento, de crédito imobiliário, de arrendamento mercantil e de crédito, financiamento e investimento. Essas operações estão sujeitas às mesmas normas legais e regulamentares aplicáveis às instituições singulares correspondentes às suas carteiras. A carteira de desenvolvimento somente poderá ser operada por banco público. O banco múltiplo deve ser constituído com, no mínimo, duas carteiras, sendo uma delas, obrigatoriamente, comercial ou de investimento, e ser organizado sob a forma de sociedade anônima. As instituições com carteira comercial podem captar depósitos à vista. Na sua denominação social deve constar a expressão "Banco" (Resolução CMN 2.099, de 1994). Fonte: <http://www.bcb.gov.br/pre/composicao/bm.asp>, acesso em 16/08/2015.

de prestação de serviços, elas deveriam garantir o ressarcimento de todos os custos efetivamente incorridos. Portanto, todas as atividades de natureza não-financeira, mas sim fiscal, doravante, deveriam ser ônus do Orçamento Geral da União. (p.122)

A Nota Técnica do Ministério da Fazenda apontava ainda ao Banco do Brasil, a necessidade de um processo reestruturação, com a implantação de um novo modelo organizacional, voltado para os segmentos de mercado e estruturado por “unidades estratégicas de negócios” (p.122), seguindo o caminho dos grandes bancos privados. De forma indiscriminada, foi exatamente este o rumo tomado pela gestão do banco a partir de 1995, conclui o Banco do Brasil (2010b).

Ao longo da década de 1990, com a ascensão do ideário neoliberal no país, o Banco do Brasil, assim como outras empresas públicas, se transformou num laboratório de políticas de gestão organizacional e de pessoal, cujo objetivo final era a descaracterização da sua natureza pública, introduzindo em sua gestão elementos típicos da iniciativa privada. Conforme o Banco do Brasil (2010b),

desde a emissão da NT-MF-20, várias de suas orientações foram colocadas em prática pelas novas administrações das instituições financeiras públicas federais. Inicialmente, foi realizada a reformulação das estruturas administrativas e funcionais, inclusive alterando os Planos de Cargos e Salários (PCS) dessas instituições. Em todos os bancos federais, de maneira generalizada e expressando o “espírito da era neoliberal”, tentou-se a implementação de política que estancasse o crescimento da folha de pagamentos, inclusive controlando salários de base e diminuindo o número de empregados através de Programas de Incentivo ao Desligamento Voluntário (PDV). Para alguns analistas, eram exigências das instituições financeiras multilaterais (FMI, WB, BID e etc.) a abertura financeira e a privatização dos bancos públicos, se não da propriedade, como era o caso dos bancos estaduais, pelo menos da maneira de administrá-los (p.122-3).

Entre 1995 e 1996, o banco lançou o Plano de Demissão Voluntária (PDV) e o Plano de Adequação de Quadros (PAQ). Duas iniciativas que, somadas, afastaram cerca de 51mil trabalhadores do Banco do Brasil, marcando um dos piores momentos da história do banco no relacionamento com seus trabalhadores.

As histórias de vida dos trabalhadores afetados pelo PDV do Banco do Brasil se transformaram na tese de doutorado de Rodrigues (2004), intitulada “Metáforas do Brasil – Demissões voluntárias, crise e rupturas no Banco do Brasil”. A autora é ex-funcionária do Banco. Segundo ela, o PDV significou uma profunda transformação nas relações de trabalho da empresa, onde “quebrava-se o paradigma da estabilidade”. De fato, segundo a autora, os planos de afastamento significaram para o funcionalismo do banco uma verdadeira destruição

de toda memória de padrões de relações trabalho, até então constituídas e pautadas na troca desta estabilidade por dedicação e lealdade.

O plano foi anunciado em 28 de junho de 1995 e destinava-se a 50.000 trabalhadores, ora denominados “eleitos”. Seriam trabalhadores que possuem mais de 14 anos de trabalho de banco e não ocupavam cargo comissionado, além dos trabalhadores da gerência média. Pretendia atingir 16.500 trabalhadores, mas alcançou 13.369, ou seja, 83% do público pretendido pela empresa. Segundo Rodrigues (2004, p. 32), “foi o mais amplo e bem-sucedido programa de demissões incentivadas feito por uma empresa, num mesmo país.”

Segundo a autora, em cada dependência do banco, foram distribuídos aos trabalhadores folhetos intitulados “Concretize seu sonho”, acompanhado de um folheto com as normas do PDV. Aos eleitos, ficava a apreensão quando à possibilidade de uma demissão compulsória futura. O Conselho Diretor do banco informava, internamente, que a iniciativa visava adequar o quadro pessoal as reais necessidades da empresa, no entanto, eram frequentes as denúncias aos sindicatos de acúmulo de trabalho. Rodrigues (2004) enfatiza que

o conceito ‘voluntário’ foi apresentado como um ato de vontade individual, um exercício de cidadania; a possibilidade de escolha, como uma chance ao funcionário de viabilizar antigos sonhos e mudar seu futuro profissional. (p.36)

O banco afirmava que o processo seria conduzido com ética, respeitando padrões de relações trabalhistas avançados. No entanto, enquanto a direção afirmava que ainda não pensava em demissões compulsórias, o Departamento de Pessoas informava à imprensa que a meta de afastamento seria atendida de uma forma ou de outra. Tal quadro deixava os considerados eleitos numa situação de desespero. Rodrigues (2004) retrata este momento trazendo a seguinte matéria:

O Jornal do Brasil de 11/07/1995 destacava a tensão que tomava conta do Banco do Brasil. “Os funcionários do Banco do Brasil estão a beira de um ataque de nervos”, iniciava a reportagem. Pronunciamentos de indignação expressavam o grau de apreensão, surpresa, incerteza e indignação, principalmente com a forma como a empresa classificou os “elegíveis”. Alguns, como forma de protesto, passaram a usar um crachá com a nova designação. Outros reagiram ao que consideraram atitudes de “desrespeito da empresa para com o funcionário”, optando pela adesão ao plano. Dizia ainda a reportagem que a decisão do banco em implantar o PDV no mês de julho, juntamente com o fechamento das agências, procurou evitar que as discussões o dissídio coletivo dos bancários se concentrassem sobre a questão da manutenção do emprego. (p.45)

O que estava em jogo era a ruptura de uma tradição, um sentido de emprego, que envolvia vínculos de dedicação à empresa, motivados por uma estabilidade, há tempos quase que inquestionável. O próprio diretor de Recursos Humanos do banco, Sr. João Batista Camargo, reconhecia esse momento e com profunda indiferença comentou ao jornal Correio Brasiliense que “o clima de pânico é natural quando se rompe uma tradição secular.” Tal posicionamento era averbado por ninguém mais do que o Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso. Numa entrevista ao Correio Brasiliense, Fernando Henrique afirma que:

“é claro que é preciso reduzir o tamanho do funcionalismo do Banco do Brasil, senão o Banco entra no vermelho e quem paga é o povo [...] É preciso que alguns se afastem, mas que busquem novos empregos [...] Vivemos um momento crítico e desafiador, é verdade. Todos os momentos importantes do país são desafiadores, sempre temos riscos pela frente. Mas estamos com muita confiança e convicção no que precisa ser feito. E o que precisar ser feito, será feito.” (Correio Brasiliense *apud* RODRIGUES, 2004, p.49-50)

A idéia da mudança se transformou em palavra de ordem no banco, negando as relações de trabalhos construídas anteriormente e, ao mesmo tempo, lançando novos paradigmas. A questão é que, conforme nos ensina Iasi (1999), a ideologia e as relações de trabalho convivem numa relação contraditória e dialética. As relações de produção têm uma natureza “revolucionária”, enquanto as ideologias são fixas as relações que as criaram. Quando essas relações deixam de existir, emerge as crises ideológicas. O que se segue ao PDV do Banco do Brasil, é um momento deste tipo, em nossa avaliação. Segundo Rodrigues (2004),

as mudanças implementadas pelo Banco do Brasil mostravam uma perfeita sincronia com as idéias que norteavam as ações do governo, sobretudo aquelas presentes nas propostas de Reformas da Administração Pública e do Estado: fim da estabilidade, qualificação profissional, ênfase em uma administração moderna com gerenciamento por resultados. Ideias de ruptura, de quebra do elo entre o passado e o futuro, que ficavam presentes, por exemplo, no depoimento do então Ministro do Planejamento, ao defender as mudanças na política salarial, levadas a efeito em junho daquele ano (Correio Brasiliense, 24/6/1995). Além do mais, em todos os pronunciamentos do Presidente da República e de seus Ministros, nas matérias jornalísticas, nas manifestações de setores da classe política e dos representantes dos setores dominantes da sociedade, qualquer oposição ao projeto e as medidas adotadas era classificada como retrógrada e contrária aos interesses de modernização do país. (p.69)

Segundo a autora, naquele momento também foi lançado pelo banco um programa de requalificação profissional. Nos fascículos distribuídos ficava patente a intenção em fazer o funcionário compreender que as mudanças faziam parte de uma realidade contemporânea, que atingiam as relações de trabalho. Ao mesmo tempo, nos materiais ficava clara a “depreciação

das atitudes contrárias as propostas, classificadas como “resistência” (RODRIGUES, 2004, p. 67). Segundo a autora, um desses fascículos:

dedicava-se a uma abordagem sobre Mudança Comportamental, e as idéias ali presentes são condizentes com aquelas que orientaram anteriormente a formatação e implementação do PDV. Com uma postura nitidamente marcada pelo objetivo da desconstrução das tradições, o texto se dedicava a identificar na história do Banco do Brasil modificações em sua configuração institucional e em sua atuação, em diferentes contextos político-econômicos da história do país, correlacionando a forma de gestão da instituição e as configurações do Estado Brasileiro. Com isto afirmava que os estreitos vínculos entre a empresa e o Estado – ao exercer um papel de apoio ao desenvolvimento nacional e a gestão do Estado – influíram no estabelecimento dos comportamentos individual e coletivo de seus empregados, ora considerados indesejáveis. (p.67)

Como se observa, Rodrigues (2004) revela o que aquele momento representava para os trabalhadores do banco: uma ruptura, uma quebra de tradição, uma destruição do pacto informal outrora estabelecido entre a empresa e os trabalhadores. É como se de repente se desfizesse o manto das relações de trabalho que estavam encobertas por relações de trabalho diferenciadas daquelas praticadas no mercado bancário privado. Em algum grau, este grupo de trabalhadores, os “eleitos”, se “desalienavam” da imagem do banco provedor, o que provocava uma intensa crise ideológica, com diversas manifestações de reação, nos casos mais graves, terminaram em 20 suicídios. Segundo o professor José Roberto Heloani, da Faculdade de Educação da Universidade de Campinas e da Fundação Getúlio Vargas, esse processo foi especialmente perverso nos bancos públicos, onde havia uma tradição de companheirismo e solidariedade, Segundo ele, estudos detectaram a ocorrência de suicídios entre ex-funcionários do Banco do Brasil que aderiram aos PDV's, apenas entre janeiro e agosto de 1995 ocorreram doze casos.¹⁵ Alexandre (2002) também materializou suas experiências em estudo acadêmico, na monografia do Curso de Especialização em Economia e Gestão das Relações de Trabalho do COGEAE – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão da PUC-SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Além de funcionário de carreira do Banco do Brasil, o autor era também sindicalista e fazia parte da Comissão Empresa do Banco do Brasil da CNB/CUT – Confederação Nacional dos Bancários da Central Única dos Trabalhadores.

Alexandre (2002) relata que, em 1992, as mudanças começaram com o projeto “Abrindo a Caixa Preta”. Sob a argumentação de que eram necessários serviços mais

¹⁵ Fonte: Sindicato dos Bancários de São Paulo.

Endereço: <http://www1.spbancarios.com.br/rdbmateria.asp?c=234>, consultado em 16/08/2015.

qualificados para executar as tarefas de retaguarda e que o lugar dos bancários é nas agências, iniciou-se uma reestruturação nos Centro de Processamento de Serviços e Comunicações (Cesec's). A mudança em questão significava a terceirização progressiva destes serviços e, já em sua primeira fase, foram fechados 10 dos 140 centros existentes no Brasil.

O próximo passo, ainda em meados dos anos de 1990, foi a implementação dos programas de “Qualidade Total”. A entrada dos métodos de produção baseados na flexibilidade, indicavam uma vertente “renovadora” que reverberava por toda empresa. Sem que os trabalhadores percebessem, silenciosamente o germe da competitividade intra-classe se instalava no banco. Segundo Alexandre (2002),

observando as medidas daquela época, vê-se que ali começava a transformação na cultura da empresa, com a disseminação da ideia do “eu posso”, “eu faço”, em detrimento da discussão coletiva para solução de problemas que abrangiam o conjunto dos funcionários. (p.49)

No segundo semestre de 1994, a apuração de prejuízo contábil deixou os funcionários preocupados com o futuro da empresa. Havia serviços prestados ao Tesouro Nacional que não estavam sendo remunerados e isso estava impactando nos resultados. Temia-se que esta conta acabasse sendo paga pelo funcionalismo do banco, como de fato acabou ocorrendo, comenta Alexandre (2002)

Mesmo após o fim do PDV, onde 13.388 trabalhadores rescindiram seus contratos e trabalho, segundo Alexandre (2002), o sofrimento não terminou. No mesmo dia do seu encerramento, foi publicado o Plano de Ajustamento de Quadros (PAQ). O banco determinou um quantitativo de vagas para cada unidade. Se a unidade apresentasse “excessos”, caberia ao gerente nomear qual trabalhador seria enquadrado como “transferível”. Uma vez sob esse “status” restavam duas alternativas: transferência ou pedido de demissão nas mesmas condições do PDV. O problema das transferências era que as unidades com vagas nem sempre eram próximas a cidade original, em muitos casos envolvia a troca de estado, pois a maiorias das vagas disponíveis eram em Brasília.

Em abril de 1996, quando o PAC parecia estar concluído, 540 trabalhadores foram demitidos em um só dia. Em junho ocorreram mais 35 demissões por iniciativa da empresa. Ao todo, o PAQ contabilizou 2.500 demissões em 1996 e 2.600 em 1997, segundo Alexandre (2002). A tabela abaixo mostra o resultado da reestruturação de pessoal no Banco do Brasil:

Tabela 02 – Redução de pessoal no período de reestruturação do BB 1995/1998

| | fev/95 | dez/95 | dez/96 | dez/97 | dez/98 Acumulado | |
|-----------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|
| PDV | | 13388 | | | | |
| PAQ | | | 2611 | 2566 | 739 | 5916 |
| Justa Causa | | 377 | 251 | 178 | 168 | 974 |
| Sem Justa Causa | | 4930 | 3104 | 2410 | 1384 | 11828 |
| Aposentadoria | 287 | 3730 | 3233 | 3712 | 5001 | 15963 |
| Falecimento | | 174 | 109 | 93 | 69 | 445 |
| Outros | 1825 | | | | | 1825 |
| Total de Demissões | 2112 | 22599 | 9308 | 8959 | 7361 | 50339 |
| Quadro de Pessoal | 119380 | 117268 | 94669 | 85361 | 76387 | |
| Admissões | | | | | 3527 | |
| Readmissões | | | | | 67 | |
| Quadro pós-demissões | 117268 | 94669 | 85361 | 76402 | 72620 | |

Fonte: ARH - Relatório qad001 - UFRH - BB , em Alexandre (2002:665)

Conforme Alexandre (2002), após a redução de mais de 50.000 postos de trabalho, aqueles que resistiram, enfrentariam agora uma nova tormenta, seriam submetidos à política do congelamento salarial. Nas negociações salariais de 1996, o banco insistia em dois pontos: o congelamento salarial e o estabelecimento da jornada de 8 horas para os comissionados. Caso esses dois pontos não fossem atendidos, o banco ameaçava romper com o Plano de Cargos e Salários (PCS) vigente.

Diante da irredutibilidade do banco, a CNB/CUT, em negociação, propôs a diretoria do banco um novo acordo, que pagasse ao menos um abono de R\$ 2.500,00 aos trabalhadores, mas que mantivesse o PCS, mesmo que sem reajuste. O banco aceitou. Mas entre as entidades sindicais a proposta estava longe de ser unânime. Diante do impasse entre as lideranças, foi feito o acordo entre as diversas forças que se 60% das assembleias aprovassem o acordo, ele seria fechado, explica Alexandre (2002)

Dos 132 sindicatos de base, 53% aprovaram a proposta, mas, em vista do acordo estabelecido, isso não foi suficiente para o seu fechamento. O dissídio foi então ajuizado, sendo resolvido somente em 1997. O TST decidiu pelo pagamento de um abono de R\$ 3.000,00, negou qualquer reajuste, nem mesmo da inflação que havia sido de 15,75%. Nessa esteira, o banco cumpriu sua ameaça e modificou unilateralmente o Plano de Cargos Salários. Segundo Alexandre (2002),

após o julgamento do dissídio em setembro de 1997, o banco toma a decisão de alterar a estrutura da remuneração, desta vez, mexendo no plano de cargos e salários. Na estrutura anterior o plano tinha níveis ascendentes de 1 até o 12 e promoções a cada 3 anos com acréscimo de 12% entre os níveis 1 e 9 e de 16% entre os níveis 10 e 12, com intervalos de quatro anos. O novo plano reduziu para 3% os interstícios entre todos os níveis. Decisão tomada

em agosto e só divulgada em setembro. Como medida preparatória para o desfecho do PCS, o banco denuncia no final de agosto de 1997 o acordo vencido desde de setembro de 1996 e informa de deixaria de cumprir as cláusulas que julgasse desnecessárias.” (p. 72)

O PCS era parte do acordo coletivo de 1996 que estava sob *judice*. A validade era de um ano, ou seja, expirava em agosto de 1997. Como não houve um novo acordo, a decisão do TST abriu margem para o banco interpretar que não era mais obrigado a cumprir as demais cláusulas que excedessem as obrigações da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas.

Alexandre (2002) comenta que o novo Plano de Cargos e Salários, além de reduzir a folha de pagamentos, representava para o banco um instrumento para mudança na atitude dos funcionários, como se observa na declaração do diretor de Recursos Humanos, João Batista Camargo, que afirmava que o objetivo do PCS também era “acabar com a anestesia no que se refere a busca de resultados de melhoria na carreira”

Conforme Alexandre (2002), no ano de 1998, sem negociação com as entidades sindicais, foi instituído o Programa de Participação nos Lucros e Resultados - PLR, que trazia o conceito de “remuneração variável” para o banco. Ao comentar sobre esse tipo de remuneração, Jinkings (2002) afirma que

a utilização de mecanismos gerenciais que culpabilizam o trabalhador individualmente por resultados da empresa ou da unidade de trabalho considerados insatisfatórios, o aumento da competição entre os trabalhadores e o estímulo as atitudes pouco solidárias são elementos estratégicos dos programas de “remuneração variável”, Todavia, se de um lado são instrumentos do capital para obter a máxima produtividade do trabalho e dificultar práticas coletivas de resistência nos locais de trabalho, de outro, o próprio movimento de pressão e de rivalidade gera tensões que fazem emergir a insatisfação entre os trabalhadores (p.162)

De fato, nos início dos anos 2000, os conflitos só aumentaram. Alexandre (2002) comenta que em agosto de 2001, no mês do *dissídio*, em mais uma decisão polêmica, o Banco do Brasil resolveu reajustar as comissões, da gerência média a diretoria, em até 152%. Para Alexandre (2002)

A decisão da empresa causou grande impacto, houve manifestações e protestos durante toda a campanha salarial que vai de setembro a novembro de 2001, mas outra vez não foi possível reverter a decisão da empresa de conceder reajuste diferenciado e de manter os salários de níveis inferiores rebaixados. (p.75)

Nas duas primeiras décadas dos anos de 2000, os conflitos continuaram ocorrendo, mas os atores, paulatinamente foram sendo substituídos. Entraram em cena os trabalhadores admitidos após 1998, ou simplesmente os “Pós-98”, cujo processo de formação da consciência é o objeto deste estudo, num momento em que as principais reformas estruturantes já haviam sido executadas.

Para compreendermos o “terreno acidentado” aonde vão se desenvolver as relações de trabalho dos bancários Pós-98, foi necessário revisitar estes fatos. Quando em 1998, se reiniciaram os certames do Banco do Brasil, a empresa ainda estava em processo de transição, passando por uma crise de identidade, de cariz neoliberal, que se revelava na negação, por parte da própria direção do banco, da imagem empresa pública. A busca pelo resultado se consolidou como a principal “função social” do banco. Parte dos trabalhadores se moldou a essa nova empresa, mas para muitos só restou o sofrimento. Como se percebe nos relatos de Alexandre (2002) e Rodrigues (2004), o sonho de um emprego para a vida toda, às vezes herdado de gerações passadas, se convertera em pesadelo. A visão lúdica do emprego Banco do Brasil chegava ao fim, junto com o século XX.

Não obstante, nos relatos de Rodrigues (2004) e Alexandre (2002), resgatamos Iasi (1999), que nos ensina que, as crises de consciência colocam o indivíduo num dilema. Ou aceitam sua impotência diante da realidade material, se tornando pessoas “conformadas”, ainda que “céticas ou hipócritas”, ou reagem, partindo para resistência, através de ações individuais ou coletivas, mas que de alguma forma, caminhem para a resolução destes conflitos.

Neste ínterim, o banco passou por muitas reestruturações internas. Em maio de 2007, foi anunciado um pacote de medidas denominado: “Excelência de Gestão”. Talvez essa tenha sido a reestruturação mais radical da primeira década dos anos 2000. Segundo Informativo da Anabb (2015)¹⁶, as principais medidas adotadas foram:

Dinâmica de Gestão – engloba o fim das substituições temporárias na ausência de superiores em prazos inferiores a 35 dias. Medida será colocada em prática a partir de 18 de junho. O BB estabeleceu uma dinâmica para as situações de ausência submetendo as decisões a comitês com regras que serão divulgadas apenas em junho.

¹⁶ Fonte: Anabb – Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil. Em: <http://www.anabb.org.br/mostraPagina.asp?codServico=4&codPagina=23895>, consultado em 17/08/2015)

Plano de comissões – neste item, não haverá redução nem aumento de salário e sim mudanças de nomenclatura e na estrutura da composição dos salários e comissões. Isto vai facilitar, no futuro, a implantação de fatores de remuneração como desempenho, conhecimento e outros.

Classificação das agências – fica mantida a reclassificação das agências de dois em dois anos, automaticamente. No entanto, os critérios de pontuação foram mais bem definidos. Outra mudança importante era que, quando a agência descia um nível, isso impactava no salário de todos os gerentes. A nova classificação das agências começou a ser realizada em 07 de maio com data retroativa a 02 de maio. A partir de agora, o salário da gerência média (de contas e de expediente) não sofrerão alteração de acordo com o nível da agência. Além disso, nas agências Nível 5, deixará de existir a Comissão de Assistente de Negócios e será criada a comissão de Gerente de Módulo em Unidade de Negócios – Módulo Atendimento, cujo preenchimento será feito por meio de processos seletivo.

Centralização dos processos – Com o objetivo de retirar o trabalho operacional das agências, o BB vai criar OS Centros de Serviços de Suporte Operacional (CSO) e os Centros de Serviços de Logística (CSL). As CSO estarão localizadas em Brasília, Belo Horizonte, Curitiba, Recife e São Paulo e vão substituir os 24 Núcleos de Apoio aos Negócios de Crédito (Nucacs) e parte das Gerências Regionais de Logística (Gerel). A outra parte do trabalho da Gerel irá para os 19 CSL criados. Esta medida terá início no dia 14 de maio e as criações dos Centros estão previstas para até 30 de junho. Também será criado a Unidade de Suporte Operacional (USO).

Plano de carreira e remuneração – o Plano de Cargos e Salários (PCS) será substituído pelo Plano de Carreira e Remuneração (PCR), que estabelece dois critérios para remuneração, por antiguidade (considerado o tempo de serviço) e por mérito (considerado o exercício de função comissionada).

Como fica o funcionário?

As ações estruturais do BB vão ocasionar diversas mudanças, principalmente em decorrência da centralização dos serviços nas Gerel e Nucac e das mudanças no modelo organizacional da Rede Varejo. Para isso, o BB apresentou algumas possibilidades:

TAO Especial – será realizado entre os dias 14/05 e 15/06. Procura priorizar comissionamentos dos funcionários que perderam a comissão para a mesma praça ou locais diferentes. As vagas serão disponibilizadas no aplicativo Pessoal do Sisbb. Nomeações serão efetivadas a partir do dia 21/05.

Caso o funcionário não consiga ser remanejado, haverá seu descomissionamento, por motivo de redução do quadro. É importante deixar claro que ele não será obrigado a pedir comissão ou sair de sua cidade, mas perderá sua comissão.

Plano de Afastamento Antecipado (PAA) – qualquer pessoa que tenha pelo menos 15 anos de contribuição à Previ e receba benefício do INSS – ou possui direito a recebê-lo – poderá aderir ao PAA. Antes, ter mais de 50 anos era pré-requisito para essa adesão. A adesão é voluntária e termina no dia 30/06. Consiste em:

- Indenização de três salários (VP, VCP-VP, VCP-ATS, AF, AF-Complemento, ATR, GS, Horas Extras de Habitualidade, DM e CTVF) Até a data que o ex-funcionário adquirir condições para se aposentar, ele terá:
- Indenização mensal equivalente ao benefício-teto médio do INSS, limitada à quantia de R\$ 1.582,82, sendo que, somada ao complemento a ser pago pela Previ, não pode ultrapassar 100% do salário bruto
- Pagamento da diferença entre a contribuição que o ex-funcionário terá que fazer ao INSS, pois passará a contribuir como autônomo
- Indenização mensal adicional de R\$ 543,66

Programa de Adequação de Quadros (PAQ) – direcionados aos funcionários da Gerel e Nucac cujos serviços serão centralizados e aos funcionários da rede Varejo nas praças em que houver centralização de serviços. Consiste em:

- Concorrência pelo Sistema TAO para comissão
- Remoção compulsória no cargo de escriturário para dependência da mesma praça

Desligamento voluntário e incentivado dos quadros do Banco, que oferece o seguinte:

- direitos e vantagens legais em aquisição no mês do desligamento
- manutenção do acesso ao PAS (Programa de Assistência Social do Banco)
- indenização pecuniária considerando-se como base o cálculo VP, VCP de VP, VCP/ATS-incorporados e gratificações semestrais, regulamentados da seguinte forma: até 15 anos de trabalho será 20% da base de cálculo por cada ano trabalhado. De 16 a 20 anos de trabalho, 40% da base de cálculo para cada ano trabalhado. A partir de 21 anos de trabalho, 80% da base de cálculo para cada ano trabalhado.
- incidência de 8% sobre a indenização pecuniária (relativa ao FGTS)
- acesso ao plano de saúde Cassi Família do ex-funcionários e seus dependentes durante 1 ano
- manutenção dos pagamentos da Previ (pessoal e patronal), por conta do banco, no prazo de 48 meses. (Informativo Anabb, 2015)

Com relação as principais conseqüências desse programa, segundo informativo do Banco do Brasil¹⁷, o Plano de Afastamento para Aposentadoria Incentivada (PAA) conseguiu um resultado “satisfatório”, afastando mais de 7.000 trabalhadores para a aposentadoria. Por outro lado, o Plano de Adequação de Quadros - PAQ, fez renascer o fantasma do PDV na mente de vários trabalhadores cujas agências estavam com excesso de dotação, embora, neste caso, não se tivesse notícia de nenhuma ameaça de demissão por parte do banco. Na maioria dos casos as unidades que tiveram dotação reduzida, perderam cargos em comissão, dando a alternativa ao trabalhador de permanecesse na agência sem o cargo em comissão ou continuar com a comissão,mas sendo transferido para outra dependência com vaga disponível.

¹⁷ Fonte: Banco do Brasil. Endereço: <http://www.bb.com.br/portalbb/page251.102.2677.0.0.1.6.bb>. Consultado em 17/08/2015.

No que tange ao processo de trabalho, merece destaque o fim das substituições. Até julho de 2007, quando um trabalhador comissionado se afastava, por exemplo, nas férias, o seu subordinado imediato ou na falta deste alguém escolhido pela gerência da agência, era “nomeado” substituto temporário, assumindo suas responsabilidades e tendo direito a receber a comissão do cargo, proporcional ao tempo de substituição. Assim, os escriturários tinham a oportunidade de aprender os serviços gerenciais, facilitando o processo de formação deles, além, é claro, de melhor sua renda, ainda que temporariamente. Com o fim das substituições, as substituições passaram a ser feitas por um “lateral”, ou seja, outro trabalhador com a mesma comissão, que assumia responsabilidade conjunta das funções, mas sem receber nada a mais por isso.

A última reestruturação interna foi a denominada “BB 2.0”. Segundo informativo do Sindicato dos Bancários de Florianópolis e Região – PR¹⁸, as medidas envolveram:

- Mudanças no encarteamento, com a nova segmentação do “Grupo Comercial” Pessoa Física e Pessoa Jurídica, além da criação de carteiras específicas voltadas ao Agronegócio;
- Revisão da sistemática da GDP;
- Implantação de um plano de capacitação (com cursos auto-instrucionais) voltado aos vigilantes e telefonistas, com vistas à melhoria na qualidade de atendimento ao cliente em seu primeiro contato com o Banco;
- Revisão das dotações e dos cargos comissionados das agências, que envolvem a estrutura de comissões. Contempla a criação da figura do supervisor de atendimento (antiga função ocupada pelos extintos “Gerex” que atuavam nas salas de auto-atendimento); o aumento nas comissões dos gerentes de contas (“gerência média”), responsáveis pelo grupamento comercial e pelas carteiras de agronegócio; aumento das vagas de gerente de segmento; e a diminuição no quadro atual dos assistentes de negócios. (Sindicato dos Bancários de Florianópolis e Região.,2015.)

Na visão de muitos sindicatos, o BB 2.0 tornou o banco mais elitizado, além de afastar cada vez mais os clientes de baixa renda do banco. O representante da Comissão de Empregados do Banco do Brasil, Wagner Nascimento, do sindicato dos bancários de Belo Horizonte, comenta que

o projeto BB 2.0 é claramente elitista porque exclui do encarteamento 90% da população economicamente ativa, a maioria dos pequenos produtores rurais (responsáveis por 60% da produção agrícola) e micro e pequenos empresários (responsáveis por mais de 70% dos empregos no país). (Revista Espelho, 2011, Março/2-011, p.15)

¹⁸ Sindicato dos Bancários de Florianópolis e Região. Endereço: <http://www.seebfloripa.com.br/bancos/bancos-publicos/banco-do-brasil/bb-20/>. Consultado em 17/08/2015.

Além disso, segundo a Contraf/Cut (2011), o fechamento de alguns setores devido ao Projeto BB 2.0, ligados a atividades de “*Back Office*” (suporte), estava impactando na vida muitos trabalhadores, pois para manterem suas comissões seria obrigados a procurarem uma outra unidade para trabalhar, as vezes em outras cidades.

Enfim, nestes últimos 17 anos, o processo de reestruturação da empresa, que teve início nos anos de 1990, prosseguiu, obrigando os trabalhadores, antigos ou novos, a se adaptarem as novas exigências impostas pelo banco. O perfil atual dos trabalhadores do Banco do Brasil retrata como essas reestruturações afetaram na forma de ser, pensar e agir deste conjunto de trabalhadores.

Neste sentido, para finalizar esse capítulo, apresentamos dados da pesquisa: Quem são os funcionários do Banco do Brasil? Elaborada pela Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil, no ano 2014. Esses dados servirão também como subsídio para construção da amostra a ser pesquisada por essa dissertação.

2.4.2. Sobre o perfil dos trabalhadores do Banco do Brasil

Para apresentarmos o perfil dos trabalhadores do Banco do Brasil, utilizamos estudo do Laboratório de Sociologia do Trabalho (Lastro), vinculado ao Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), sob coordenação do Prof. Samuel Lima, da Universidade de Brasília (Unb). Tal estudo foi realizado a partir de solicitação da Anabb, em 2014. Os dados revelam como as transformações operadas no processo de trabalho bancário, especialmente a partir dos anos de 1990, afetaram a forma de ser do trabalhador deste banco. A pesquisa possui grau de confiança de 95% e margem de erro inferior a 2%.

Com relação ao perfil sócio-demográfico, a pesquisa revelou que o trabalhador do Banco do Brasil, em 2014, é predominantemente do sexo masculino, de cor branca, com mais de 30 anos, chefe de família, com alto nível de escolaridade e ingressou na empresa após 1997.

Tabela 03 –Sexo

| Distribuição por Sexo | |
|-----------------------|--------|
| Homens | 58,44% |
| Mulheres | 41,56% |

Fonte: Pesquisa Quem São os funcionários do Banco do Brasil – Anabb. Endereço: http://www.anabb.org.br/pdf/relatorio_da_pesquisa.pdf, consultada em 16/08/2015.

Embora a quantidade de negros e pardos seja inferior à observada na população brasileira, que segundo o Censo Demográfico do IBGE (IBGE, 2010) é de 50,7%, ela supera a média nacional da categoria bancária, que em 2009 era de 15%, segundo relatório da FEBRABAN (2010). Isso se deve principalmente a forma de recrutamento através de concursos, que possibilita um acesso menos discricionário, em comparação com as instituições privadas.

Tabela 04 – Cor

| Distribuição por cor/raça | |
|---------------------------|---------------|
| Branca | 74,55% |
| Preta | 3,31% |
| Parda | 19,00% |
| Amarela | 2,61% |
| Indígena | 0,25% |
| Não responderam | 0,29% |

Fonte: Pesquisa Quem São os funcionários do Banco do Brasil – Anabb. Endereço: http://www.anabb.org.br/pdf/relatorio_da_pesquisa.pdf, consultada em 16/08/2015.

A maior parte dos trabalhadores possui entre 31 e 50 anos, o que de certa forma explica o fato da grande parte ser casada ou viver em união estável, assim como, da maioria ser caracterizada como o principal responsável pelo sustento de família.

Tabela 05 – Faixa Etária

| Distribuição por Idade | |
|------------------------|---------------|
| Entre 18-23 anos | 0,98% |
| Entre 24-30 anos | 14,71% |
| Entre 31-40 anos | 36,15% |
| Entre 41-50 anos | 28,59% |
| Entre 51-60 anos | 18,50% |
| Acima de 61 anos | 1,06% |

Fonte: Pesquisa Quem São os funcionários do Banco do Brasil – Anabb. Endereço: http://www.anabb.org.br/pdf/relatorio_da_pesquisa.pdf, consultada em 16/08/2015.

Chama a atenção o elevado grau de escolaridade. Mais de 80% dos trabalhadores possuem formação universitária, observando uma tendência da categoria bancária, onde segundo a Febraban (2010), 68,01% possuem ensino superior completo. Também merece destaque a quantidade de trabalhadores com pós-graduação, de 45,83%, superior à elevada média da categoria, que segundo a FENABAN (2010), chega a 15,44% dos bancários possuem pós-graduação ou MBA. Este dados nos permitem inferir que a reestruturação bancária ocorrida

nos anos 1990, obrigou os trabalhadores bancários a buscarem uma maior especialização, como forma aumentar os ganhos salariais, cada vez mais vinculados a remuneração variável.

No caso do Banco do Brasil, as mudanças ocorridas na década de 1990, sobretudo no que tange à adoção de uma nova cultura corporativa, levaram a instituição a investir pesado na criação de verdadeiros aparelhos de disseminação ideológica. Neste sentido, destaco iniciativas como a Universidade Corporativa do Banco do Brasil (UniBB¹⁹) e os programas de incentivo à especialização, que aliados à políticas de progressão condicionadas por resultados, contribuíram para o mesmo fim: impor a ideologia do capital entre os trabalhadores inseridos na empresa.

Tabela 06 – Escolaridade

| Distribuição de Funcionários por Escolaridade | |
|--|---------------|
| Ensino Médio | 2,98% |
| Superior Incompleto | 11,32% |
| Superior Completo | 36,03% |
| Pós-Graduação | 45,83% |
| Mestrado | 3,68% |
| Doutorado | 0,16% |

Fonte: Pesquisa Quem São os funcionários do Banco do Brasil – Anabb. Endereço: http://www.anabb.org.br/pdf/relatorio_da_pesquisa.pdf, consultada em 16/08/2015.

A tabela 6 indica que a maioria dos trabalhadores do Banco do Brasil, em 2014, conforme apontamos, ingressou na empresa após 1997. Considerando que os concursos só voltaram a ser realizados a partir de 1998, é correto afirmar que esses trabalhadores só se inseriram no banco a partir deste ano, o que significa que hoje a aproximadamente 70% é constituída dos trabalhadores do BB é composta por trabalhadores Pós-98.

Tabela 07 – Tempo de Serviço

| Distribuição por Tempo de Trabalho na Empresa | |
|--|---------------|
| Até 1 ano | 1,47% |
| Entre 1-3 anos | 6,17% |
| Entre 3-6 anos | 19,32% |
| Entre 6-10 anos | 20,59% |
| Entre 10-16 anos | 22,71% |
| Entre 16-20 anos | 1,39% |
| Entre 20-30 anos | 18,46% |
| Mais de 30 anos | 9,89% |

¹⁹ Segundo o Relatório Anual aos Acionistas do Banco do Brasil de 2010, a UniBB alinha-se à Estratégia Corporativa do Banco do Brasil e contribui para concretizar a visão de futuro e desenvolver suas crenças e valores, consolidando o compromisso com os acionistas, clientes, funcionários e com a sociedade.

Fonte: <http://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/ri/pt/dce/dwn/relatoriobb2010.pdf>, acesso em 16/08/2015.

Fonte: Pesquisa Quem São os funcionários do Banco do Brasil – Anabb. Endereço: http://www.anabb.org.br/pdf/relatorio_da_pesquisa.pdf, consultada em 16/08/2015.

Com relação à jornada de trabalho executada, a pesquisa apurou que mais 89% dos trabalhadores trabalham além de 6 horas regulamentadas pela Consolidação das leis trabalhistas (CLT) para a atividade de bancário. Ainda se destaca que as mulheres em média possuem jornadas menores. Provavelmente este dado está relacionado ao fato de que os cargos de gerência, que são de 8 horas, são predominantemente ocupados por homens, ao passo que entre escriturário e assistentes, que são de 6 horas, as mulheres são maioria. As tabelas a seguir, destacam esses dados.

Tabela 08 – Carga Horário e Gênero

| Distribuição por Jornada de Trabalho e Gênero | | | |
|---|----------|--------|--------|
| Horas Trabalhadas (Média/dia) | Mulheres | Homens | Total |
| Até 6 horas | 13,30% | 9,40% | 11,03 |
| De 6 a 8 horas | 46,60% | 39,40% | 42,36% |
| De 8 a 12 horas | 36,90% | 49,70% | 45,59% |
| Mais de 12 horas | 0,30% | 1,50% | 1,02% |

Fonte: Pesquisa Quem São os funcionários do Banco do Brasil – Anabb. Endereço: http://www.anabb.org.br/pdf/relatorio_da_pesquisa.pdf, consultada em 16/08/2015.

Tabela 09 – Função

| POR FUNÇÃO EXERCIDA NA EMPRESA E POR SEXO (2014) | Mulheres | Homens | Total |
|--|----------|--------|--------|
| Analista Júnior | 0,90% | 1,80% | 1,43% |
| Analista Master | 0,20% | 0,10% | 0,16% |
| Analista Sênior | 1,40% | 2,60% | 2,11% |
| Analista TI B | 0,50% | 1,20% | 0,90% |
| Assessor EU | 5,30% | 3,20% | 4,09% |
| Assistente de Negócio | 20,00% | 12,80% | 15,77% |
| Assistente Operacional Pleno | 2,30% | 1% | 1,55% |
| Caixa Executivo | 6,60% | 6,90% | 6,78% |
| Escriturário | 20,30% | 12,60% | 15,82% |
| Gerente | 3,90% | 14,10% | 9,89% |
| Gerente de Divisão | 0,70% | 1,20% | 0,98% |
| Gerente de Módulos de Serviços | 4,40% | 6,80% | 5,80% |
| Gerente de Negócios | 2,10% | 3,10% | 2,66% |
| Gerente de Relacionamento | 19,10% | 18,70% | 18,88% |
| Gerente Executivo | 0,10% | 0,20% | 0,16% |
| Supervisor de Atendimento | 1,90% | 1,00% | 1,35% |
| Outra | 10,30% | 12,60% | 11,69% |

Fonte: Pesquisa Quem São os funcionários do Banco do Brasil – Anabb. Endereço: http://www.anabb.org.br/pdf/relatorio_da_pesquisa.pdf, consultada em 16/08/2015.

Com relação à política de remuneração no Banco do Brasil, a pesquisa mostra que 70% dos trabalhadores recebem entre 1 e 10 salários mínimos. Segundo a Anabb, este dado revela que o emprego no Banco do Brasil já não ostenta mais o status econômico de outrora. Quanto à Participação nos Lucros, aqui entendida como remuneração variável, uma vez que parte dela, chamada de módulo Bônus, é condicionada ao cumprimento de metas individuais e coletivas e cerca de 2/3 dos trabalhadores consideram-na insatisfatória.

Tabela 10 – Renda

| DISTRIBUIÇÃO POR RENDA MENSAL | |
|--|---------------|
| Mais de 1 a 2 SM (de R\$ 725,00 a R\$ 1.448,00) | 0,37% |
| Mais de 2 a 3 SM (de R\$ 1.449,00 a R\$ 2.172,00) | 9,18% |
| Mais de 3 a 4 SM (de R\$ 2.173,00 a R\$ 2.896,00) | 11,96% |
| Mais de 4 a 5 SM (de R\$ 2.897,00 a R\$ 3.620,00) | 13,51% |
| Mais de 5 a 10 SM (de R\$ 3.621,00 a R\$ 7.240,00) | 34,61% |
| Mais de 10 a 20 SM (de R\$ 7.241,00 a R\$ 14.480,00) | 25,80% |
| Mais de 20 SM (acima de R\$ 14.481,00) | 4,49% |

Fonte: Pesquisa Quem São os funcionários do Banco do Brasil – Anabb. Endereço: http://www.anabb.org.br/pdf/relatorio_da_pesquisa.pdf, consultada em 16/08/2015.

Tabela 11- Política de Participação nos Lucros

| GRAU DE SATISFAÇÃO COM A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL - PLR | |
|--|---------------|
| Totalmente insatisfatória | 11,50% |
| Insatisfatória | 16,60% |
| Pouco satisfatória | 37,63% |
| Satisfatória | 32,74% |
| Muito satisfatória | 1,52% |

Fonte: Pesquisa Quem São os funcionários do Banco do Brasil – Anabb. Endereço: http://www.anabb.org.br/pdf/relatorio_da_pesquisa.pdf, consultada em 16/08/2015.

Estes dados mostram um retrato nacional dos trabalhadores do Banco do Brasil, com base numa pesquisa de metodologia quantitativa. Considerando que adotamos a metodologia qualitativa em nosso trabalho, acho importante termos um referencial estatístico complementar, para nos subsidiar em nossas análises. Ressalto que, diferentemente de nossa pesquisa, o perfil apresentado acima contempla todos trabalhadores do banco, Pré-98 e Pós-98. Ainda que o critério para seleção da amostra da nossa pesquisa seja determinado por outras variáveis, conforme prescreve o método qualitativo, procuramos adequar a amostra a esses dados. Ditas essas considerações, apresentamos no próximo a pesquisa realizada.

CAPÍTULO 3 - APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

3.1. Metodologia da Pesquisa

Conforme enuncia Godoy (1995), nos últimos 30 anos, diversas áreas do conhecimento, especialmente àquelas ligadas a antropologia e a sociologia, tem utilizado métodos de pesquisa qualitativa para mensuração e análise de fenômenos sociais. Tal opção, se revela um instrumento útil, pois permite a compreensão dos fenômenos a partir da interação aprofundada com sujeito, respeitando suas perspectivas. Conforme Godoy (1995),

a pesquisa qualitativa não procura enumerar e/ ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados. Parte de questões ou focos de interesses amplos, que vão se definindo à medida que o estudo se desenvolve. Envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo (p.58).

O método qualitativo não se opõe ao método quantitativo, pelo contrário, eles se complementam. Na verdade, como explica Neves (1996), ele é extremamente funcional para analisarmos um processo social, pois ele permite visualizar um contexto, de uma forma integrada com o processo objeto de estudo. O método quantitativo se aplica com mais propriedade as pesquisas de uma estrutura social. Ainda segundo autor,

os métodos qualitativos tem papel importante no campo dos estudos organizacionais (DOWNEY, E IRELAND, 1979, p 635). Estudos de avaliação de características do ambiente organizacional são especialmente beneficiados por métodos qualitativos, embora estes não sirvam só para essa finalidade. Por outro lado, ainda segundo os autores, enfoque qualitativo serve menos para questões em que eliminar o viés do observador seja fundamental para a análise do fenômeno. (1999, p.3)

A respeito do debate quanto a cientificidade do método qualitativo, especialmente quando comparado ao método quantitativo, Minayo & Sanches (1993) comentam que

do ponto de vista metodológico, não há contradição, assim como não há continuidade, entre investigação quantitativa e qualitativa. Ambas são de natureza diferente. A primeira atua em níveis da realidade, onde os dados se apresentam aos sentidos: “níveis ecológicos e morfológicos”, na linguagem de Gurvitch (1955). A segunda trabalha com valores, crenças, representações, hábitos, atitudes e opiniões. A primeira tem como campo de práticas e objetivos trazer à luz dados, indicadores e tendências observáveis.

Deve ser utilizada para abarcar, do ponto de vista social, grandes aglomerados de dados, de conjuntos demográficos, por exemplo, classificando-os e tornando-os inteligíveis através de variáveis. A segunda adequa-se a aprofundar a complexidade de fenômenos, fatos e processos particulares e específicos de grupos mais ou menos delimitados em extensão e capazes de serem abrangidos intensamente. Do ponto de vista epistemológico, nenhuma das duas abordagens é mais científica do que a outra. De que adianta ao investigador utilizar instrumentos altamente sofisticados de mensuração quando estes não se adequam à compreensão de seus dados ou não respondem a perguntas fundamentais? Ou seja, uma pesquisa, por ser quantitativa, não se torna “objetiva” e “melhor”, ainda que prenda à manipulação sofisticada de instrumentos de análise, caso deforme ou desconheça aspectos importantes dos fenômenos ou processos sociais estudados. Da mesma forma, uma abordagem qualitativa em si não garante a compreensão em profundidade. (p.247)

Considerando a natureza desta proposta de estudo, na qual pretendemos investigar como as transformações no processo de trabalho e nas relações de trabalho afetam no processo de formação da consciência entre um determinado grupo de trabalhadores, consideramos o método qualitativo o mais adequado ao estudo. Assim, conforme enuncia Godoy (1995), a pesquisa será conduzida visando manter “ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental Sendo realizada de forma descritiva e explicativa, na qual o significado que as pessoas dão as coisas será a preocupação essencial do investigador, cuja análise será feita através de um enfoque indutivo” (p.62-63)

3.1.1. Contexto da Pesquisa

Selecionamos sete unidades do banco para serem pesquisadas: a Agência Estilo, cinco Agências diferentes do varejo e a Plataforma de Serviços Operacionais (PSO), todas situadas na cidade Juiz de Fora, MG. A escolha foi realizada por esses locais se tratarem de agências de segmentos diferentes (alta renda, varejo e serviços de suporte). Tal critério foi utilizado em razão da possibilidade de obtenção de padrões de respostas diferenciados em função do segmento de atividade.

A agência Estilo é um tipo de unidade do que atende exclusivamente a clientes Pessoas Físicas, segmentados como Alta Renda, em função do salário ou de investimentos mantidos junto ao banco. As contas são gerenciadas de forma exclusiva, a fim de possibilitar uma maior prospecção de negócios. As agências do varejo atendem a pessoas físicas e jurídicas. Apesar dos clientes também estarem segmentados em função da renda, atendem a todas as pessoas. Por fim, a Plataforma de Suporte Operacional, surgida na reestruturação

mais recente do banco, é uma unidade de apoio, que agrega todos os caixas executivos e gerentes de suporte, que não mais estão vinculados às agências.

3.1.2. Participantes da Pesquisa

A partir da escolha das unidades, foram entrevistados 10 trabalhadores que ingressaram no Banco do Brasil após o ano de 1998, sendo 5 homens e 5 mulheres, vinculados a sete prefixos diferentes, dos quais 6 eram comissionados, sendo que 4 pertenciam ao nível gerencial. A ideia foi buscar uma representação que de alguma forma convergisse com os dados representativos da categoria, apresentados na pesquisa do Perfil do Trabalhador do Banco do Brasil, realizada pela Anabb. Os dados complementares, assim as demais informações socioeconômicas, constam no item 3.2.1, desta pesquisa. Os afazeres dos cargos pesquisados serão pormenorizados no item 3.2.4

Uma vez que não foram entrevistados trabalhadores Pré-98, quando necessário, recorreremos aos dados de pesquisas feitas anteriormente, da qual a fonte mais freqüente, foi a pesquisa realizada por Rodrigues (2004), “Metáforas do Brasil”, que analisa a os efeitos reestruturação no banco na década de 1990 sobre o funcionalismo do Banco, com foco nos programas de demissão voluntária.

3.1.3. Etapas da Coleta de Dados

A coleta das informações ocorreu durante o mês de julho de 2015. A realização das entrevistas semi-estruturadas foram feitas individualmente, com duração aproximada de 30 minutos cada, sendo gravada pelo pesquisador afim de que não houvesse perda de informações relevantes.

O roteiro das entrevistas, constante em anexo, divide-se em duas etapas. Uma para compor o perfil socioeconômico, no modelo de múltipla escolha, e a outra, com perguntas abertas, procurou capturar elementos objetivos e subjetividade do entrevistado, a fim de compor um retrato social a partir da visão do entrevistado. A segunda fase foi estruturada inicialmente em torno de cinco questões categoriais centrais:

- 1- Processo de Trabalho;
- 2- Integração na Empresa;

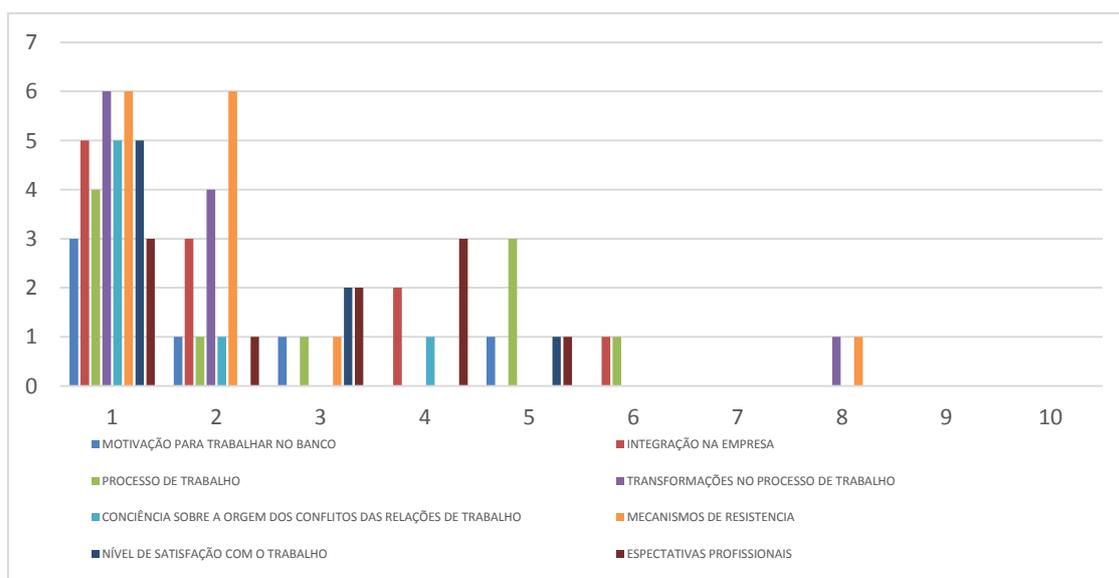
- 3- Nível de Conhecimento do Processo de Trabalho e Consciência sobre as relações de Trabalho;
- 4- Mecanismos de Resistência;
- 5- Satisfação com o Trabalho.

Ao longo das entrevistas, algumas determinações encontradas demandaram fazer um desdobramento maior destas categorias, para que assim tivesse suas dimensões melhores exploradas. Desta forma, os resultados foram reorganizada em torno das seguintes categorias:

- 1- Motivação para Trabalhar no Banco;
- 2- Integração na Empresa;
- 3- Processo de Trabalho;
- 4- Transformações no Processo de Trabalho;
- 5- Consciência sobre a Origem dos Conflitos nas Relações de Trabalho,
- 6- Sindicato como Mecanismos de Resistência Coletiva,
- 7- Nível de Satisfação com o Trabalho
- 8- Expectativas para o Futuro Profissional.

A saturação da amostra surgiu quando novas determinações não foram mais observadas diante de novas entrevistas, como se observa no quadro abaixo.

Gráfico 2 – Saturação da Pesquisa



Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015.

De forma subsidiária, antes das análises das categorias observadas, é trazido um quadro com uma análise de frequência em torno das observações. Tal artifício visa apenas reforçar aqueles elementos mais, ou menos presente nas percepções ora apresentadas, não constituindo de forma alguma um elemento de natureza estatística que sugira algum tipo de generalização. São dados meramente complementares, mas por vezes úteis para realização das análises propostas,

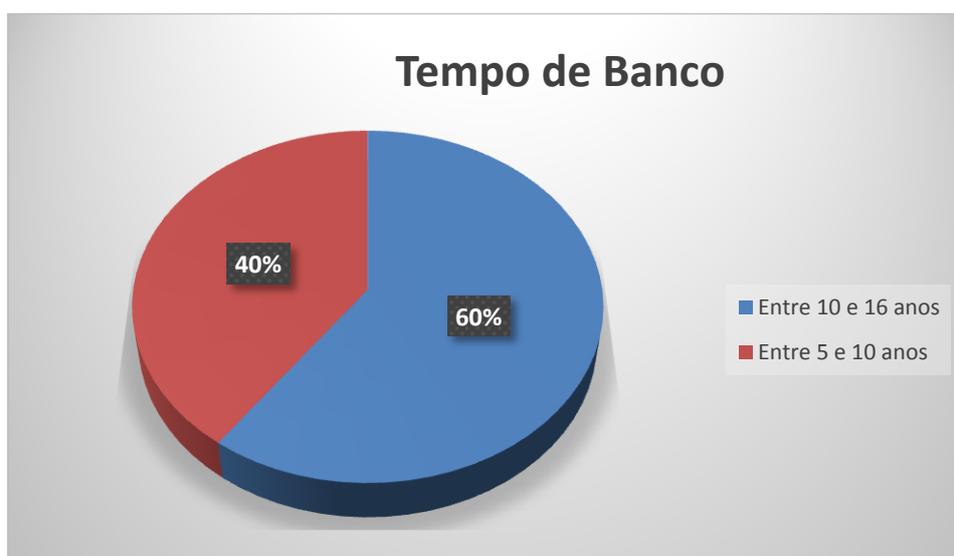
3.2. Resultados da Pesquisa

3.2.1. Perfil Sócio-econômico

Os dados apresentados abaixo não representam uma análise de caráter quantitativo da categoria, mas apenas nos fornece importantes elementos sócios econômicos que, associados as determinações encontradas na pesquisa qualitativa, favorece uma análise mais robusta.

Outro fator importante é que uma vez que já foi apresentada uma dados de uma pesquisa quantitativa no capítulo anterior, estes dados servem para ao menos verificar o grau de adesão da amostra pesquisada aos parâmetros gerais revelados naquela pesquisa, ainda que este não tenha o sido o principal critério para a seleção da amostra.

Gráfico 3 – Tempo de Trabalho no Banco



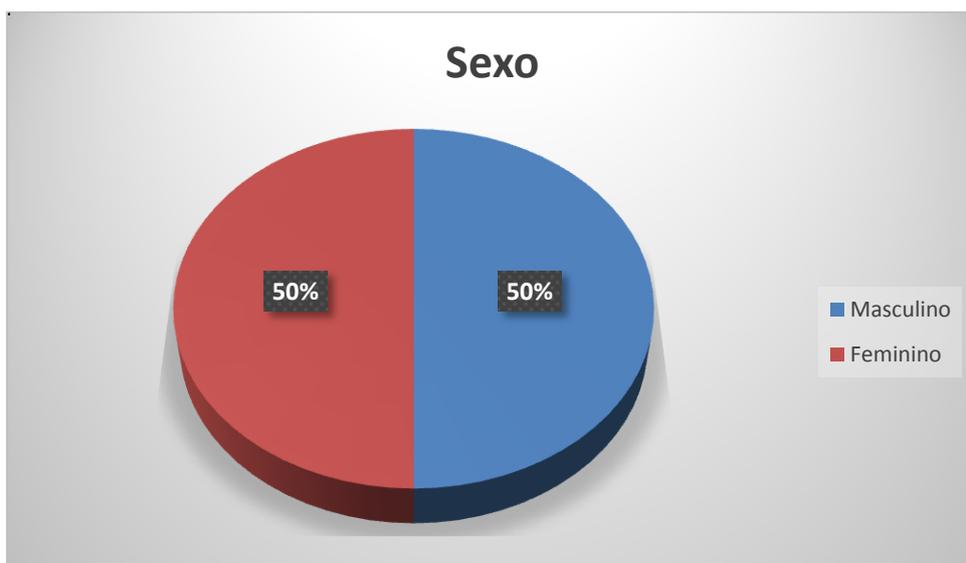
Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015.

Tabela 12 – Tempo de Banco

| TEMPO DE BANCO | |
|--------------------|--------|
| Entre 10 e 16 anos | 60,00% |
| Entre 5 e 10 anos | 40,00% |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015.

Gráfico 4 - Sexo



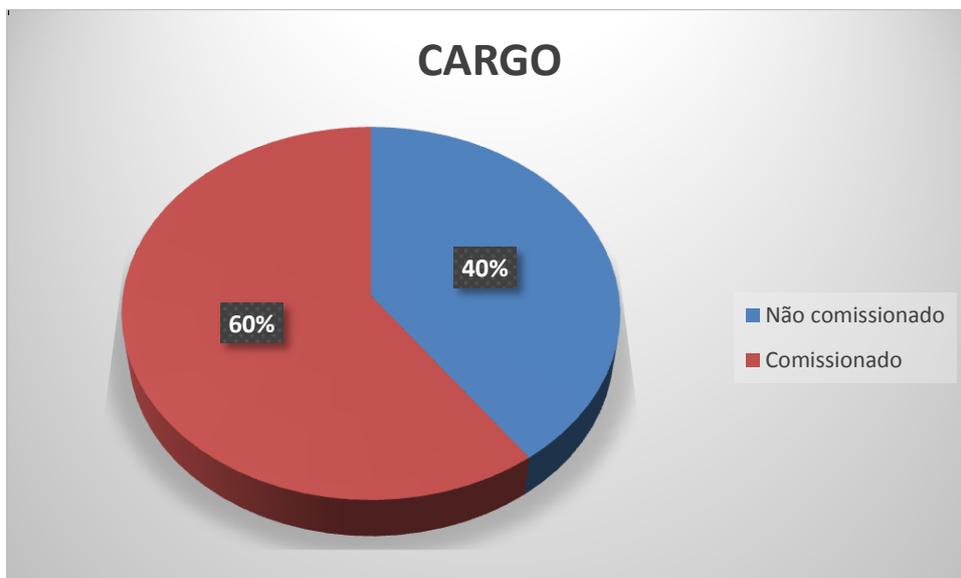
Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015.

Tabela 13 – Sexo

| Sexo | |
|-----------|--------|
| Masculino | 50,00% |
| Feminino | 50,00% |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015.

Gráfico 5 - Situação de Comissão em cargo



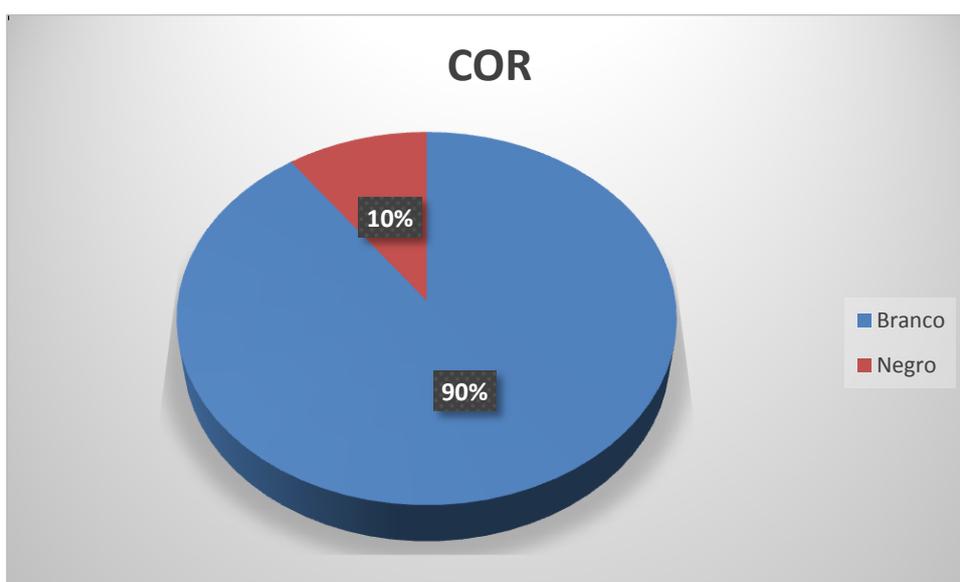
Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015.

Tabela 14 – Situação de Comissão em Cargo

| CARGO | |
|------------------|--------|
| Não comissionado | 40,00% |
| Comissionado | 60,00% |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015.

Gráfico 6– Cor



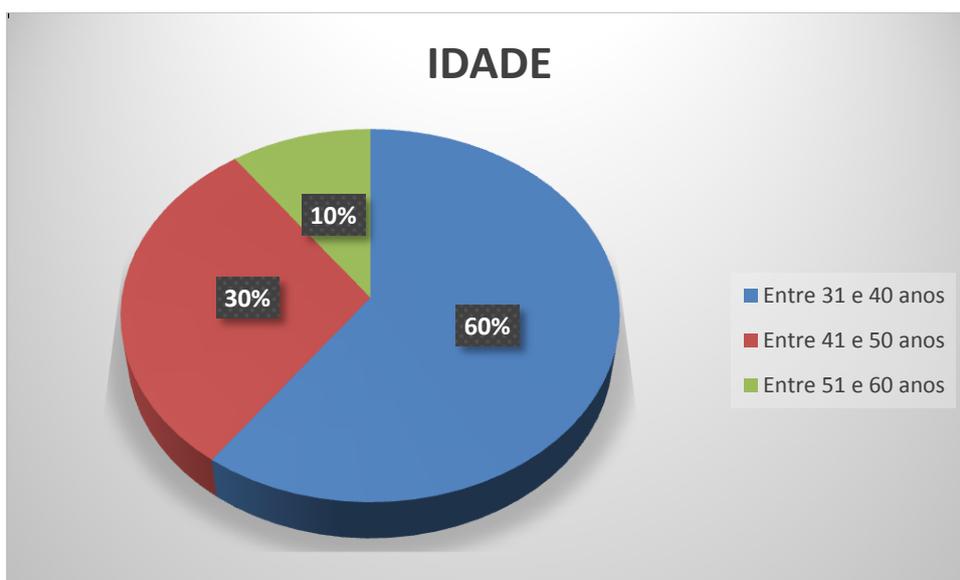
Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015.

Tabela 15 - Cor

| COR | |
|--------|--------|
| Branco | 90,00% |
| Negro | 10,00% |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015.

Gráfico 7 – Faixa Etária



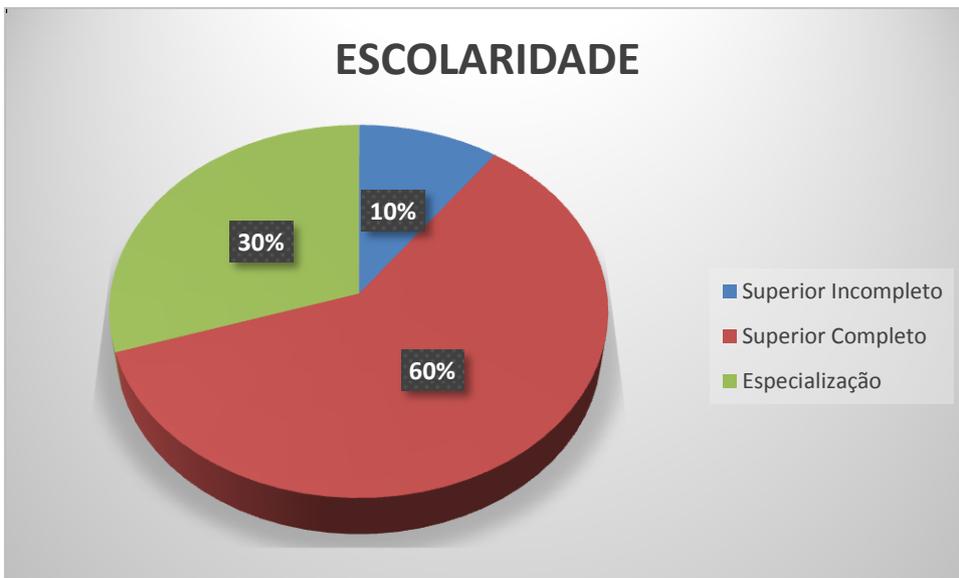
Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015.

Tabela 16 – Faixa Etária

| IDADE | |
|--------------------|--------|
| Entre 31 e 40 anos | 60,00% |
| Entre 41 e 50 anos | 30,00% |
| Entre 51 e 60 anos | 10,00% |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015.

Gráfico 8- Escolaridade



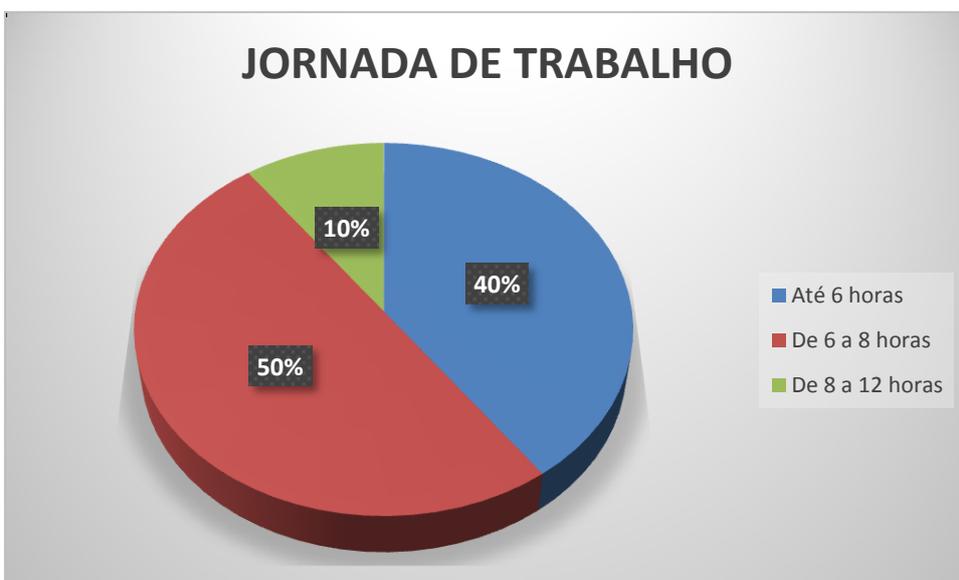
Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

Tabela 17 - Escolaridade

| ESCOLARIDADE | |
|---------------------|--------|
| Superior Incompleto | 10,00% |
| Superior Completo | 60,00% |
| Especialização | 30,00% |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

Gráfico 9– Duração da Jornada de Trabalho



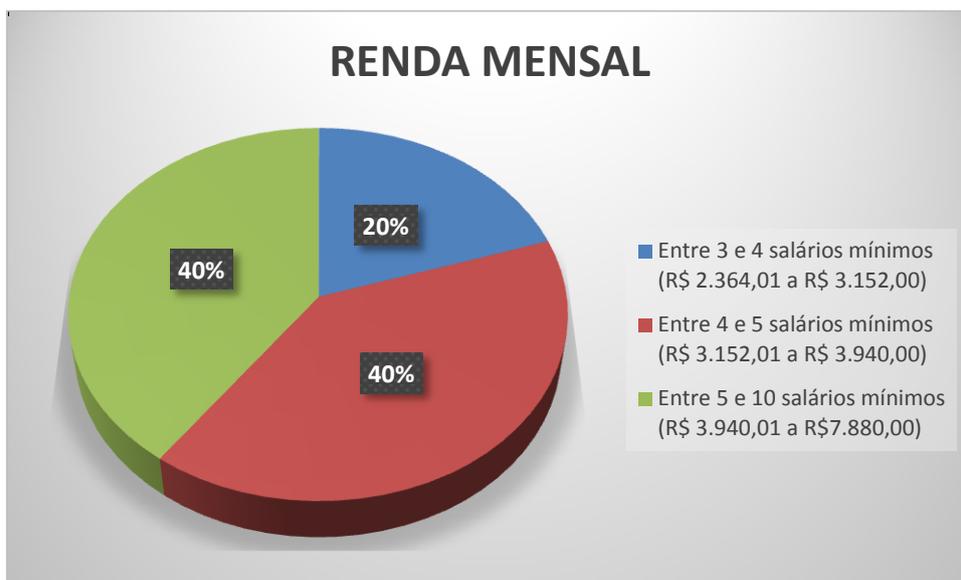
Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

Tabela 18 – Duração da Jornada de Trabalho

| JORNADA DE TRABALHO | |
|---------------------|--------|
| Até 6 horas | 40,00% |
| De 6 a 8 horas | 50,00% |
| De 8 a 12 horas | 10,00% |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

Gráfico 10 – Renda



Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

Tabela 19 - Renda

| RENDA MENSAL | |
|---|--------|
| Entre 3 e 4 salários mínimos (R\$ 2.364,01 a R\$ 3.152,00) | 20,00% |
| Entre 4 e 5 salários mínimos (R\$ 3.152,01 a R\$ 3.940,00) | 40,00% |
| Entre 5 e 10 salários mínimos (R\$ 3.940,01 a R\$ 7.880,00) | 40,00% |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

Gráfico 11 – Experiência de Emprego Anterior



Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

Tabela 20 – Experiência de Emprego Anterior

| TINHA OUTRO EMPREGO ANTES DE ENTRAR NO BANCO DO BRASIL | |
|--|--------|
| SIM | 50,00% |
| NÃO | 50,00% |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

Tabela 21 - Dados Consolidados

| Entrevistados | Sexo | Cor | Idade | Escolaridade |
|-----------------|-----------|--------|--------------------|---------------------|
| Entrevistado 1 | Feminino | Branca | Entre 31 e 40 anos | Especialização |
| Entrevistado 2 | Feminino | Branca | Entre 51 e 60 anos | Especialização |
| Entrevistado 3 | Masculino | Branca | Entre 41 e 50 anos | Especialização |
| Entrevistado 4 | Masculino | Branca | Entre 31 e 40 anos | Superior Completo |
| Entrevistado 5 | Masculino | Branca | Entre 31 e 40 anos | Superior Completo |
| Entrevistado 6 | Masculino | Preta | Entre 41 e 50 anos | Superior Incompleto |
| Entrevistado 7 | Feminino | Branca | Entre 31 e 40 anos | Superior Completo |
| Entrevistado 8 | Feminino | Branca | Entre 41 e 50 anos | Superior Completo |
| Entrevistado 9 | Feminino | Branca | Entre 31 e 40 anos | Superior Completo |
| Entrevistado 10 | Masculino | Branca | Entre 31 e 40 anos | Superior Completo |

| Entrevistados | Tempo de Banco | Jornada | Cargo | Renda |
|-----------------|--------------------|-----------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Entrevistado 1 | Entre 10 e 16 anos | De 6 a 8 horas | Assistente de Negócios | Entre 4 e 5 salários mínimos |
| Entrevistado 2 | Entre 10 e 16 anos | Até 6 horas | Escriturária | Entre 3 e 4 salários mínimos |
| Entrevistado 3 | Entre 10 e 16 anos | De 6 a 8 horas | Gerente de Contas | Entre 5 e 10 salários mínimos |
| Entrevistado 4 | Entre 5 e 10 anos | Até 6 horas | Escriturário | Entre 3 e 4 salários mínimos |
| Entrevistado 5 | Entre 5 e 10 anos | De 6 a 8 horas | Supervisor de Autoatendimento | Entre 5 e 10 salários mínimos |
| Entrevistado 6 | Entre 10 e 16 anos | Até 6 horas | Caixa Executivo | Entre 4 e 5 salários mínimos |
| Entrevistado 7 | Entre 5 e 10 anos | Até 6 horas | Caixa Executivo | Entre 4 e 5 salários mínimos |
| Entrevistado 8 | Entre 10 e 16 anos | De 6 a 8 horas | Assistente de Negócios | Entre 4 e 5 salários mínimos |
| Entrevistado 9 | Entre 10 e 16 anos | De 8 a 12 horas | Gerente de Contas | Entre 5 e 10 salários mínimos |
| Entrevistado 10 | Entre 5 e 10 anos | De 6 a 8 horas | Gerente de Contas | Entre 5 e 10 salários mínimos |

3.2.2. Motivações para Trabalhar no Banco

Tabela 22 – Observações encontradas para trabalhar no banco

| | Frequência |
|--------------------------------------|------------|
| Financeira | 9 |
| Oportunidade de Emprego interessante | 7 |
| Primeiro emprego | 3 |
| Horário - 6 Horas | 3 |
| Estabilidade | 3 |
| Benefícios | 2 |
| Total de novas ocorrências | 6 |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

Atualmente, um escriturário do Banco do Brasil é admitido com uma remuneração inicial de R\$ 2.227,26 (dois mil duzentos e vinte e sete reais e vinte seis centavos). Além disso, recebe Auxílio Refeição e Alimentação, que somados chegam a R\$ 1.004,00 (um mil e quatro reais). Duas vezes ao ano, também recebem Participação nos Lucros e Resultados, cujo valor é variável, mas em 2014, a soma dos dois pagamentos chegou a aproximadamente R\$

6.500,00, ou seja, quase três vezes o salário do escriturário. A remuneração inicial no Banco do Brasil é superior ao piso de ingresso na categoria, estabelecido através da Convenção Coletiva dos Bancários (2014/2015), que é de R\$ 1.796,45 (um mil, setecentos e noventa e seis reais e quarenta e cinco centavos), para os cargos de seis horas. Comparativamente a média nacional, a diferença para o salário inicial do Banco do Brasil é ainda maior. Segundo dados do Ministério do Trabalho²⁰, o salário médio de admissão em março de 2015, foi de R\$ 1.241,30 (um mil, duzentos e quarenta e um reais e trinta centavos), para uma jornada de oito horas de trabalho.

Diante destes dados, não surpreende que a questão financeira seja o fator mais mencionado na pesquisa como motivador para se trabalhar no Banco do Brasil. Em se tratando de um emprego que exige somente ensino médio, com uma carga horária de 6 horas, muitos estudantes universitários ou recém-formados enxergam neste emprego uma excelente oportunidade para entrar no mercado de trabalho, sem prejuízo dos seus estudos. Isso pode ser observado na fala da entrevistada 1, que afirma:

Eu fiz o concurso porque eu tinha vindo para Juiz de Fora, pra fazer faculdade em algum momento que a minha família estava passado por muito aperto pra e manter aqui e fazendo faculdade, mesmo sendo federal, tem um gasto todo aqui. E apareceu o concurso do banco, era um trabalho de 6 horas e tal, eu achei interessante e fiz o concurso.

O entrevistado 4 também teve uma motivação semelhante. Para ele

na época eu estava precisando arrumar um emprego, que era 6 horas de trabalho, para conciliar com a faculdade. Eu estava na faculdade, foi mais por isso, e tinha um salário razoável.

Da mesma forma, o entrevistado 6 reforça essa percepção, afirmando que

na época eu estava desempregado, tinha largado a faculdade. E fui tentando vários concursos. Não só do banco, como da Caixa, uns tribunais. E o banco foi o primeiro que me chamou. Passei também para Caixa, mas não fui chamado. O banco me chamou e foi o primeiro deles.

A maior parte dos entrevistados afirmou que na época em que foram aprovados, também se preparavam para outros concursos na esfera pública, o que sugere que a estabilidade possa também ter sido um forte fator motivacional, embora não tenha sido citada com frequência.

²⁰Pesquisa Caged 2015 – Ministério do Trabalho e Emprego.

Disponível: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814CD7273D014CEC9D50FC0D24/CAGED%20Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20mar%C3%A7o_2015.pdf

O entrevistado 3 relata que também passou no concurso da CEF, mas que preferiu o Banco do Brasil. Neste caso ao menos se percebe um direcionamento para os concursos da área bancária. Segundo o entrevistado,

na verdade eu fiz para o Banco do Brasil, fiz para Caixa Econômica Federal, cheguei a fazer para o Banco Central, fiz também para o Tribunal de Justiça... Ocorre que eu me dei conta que eu deveria me focar numa área de atuação específica, que acho que se eu não conseguisse passar no concurso eu teria que aproveitar pelo menos 80 a 90% do material em outro concurso. Então elegi o ramo financeiro. Eu passei no concurso do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, sendo que o Banco do Brasil me chamou em julho, perdão, eu tomei posse em julho e a Caixa Econômica me chamou 6 meses depois, entre dezembro e janeiro.

Considero importante salientar essa questão dos concursos, pois na maioria dos casos o banco foi apenas uma das suas opções, sendo que em muitos, não era nem a preferencial, mas foi a aprovação que ocorreu. Para muitos desses novos trabalhadores, o que importava não era necessariamente um emprego Banco do Brasil, mas apenas um emprego público razoável. Mas adiante veremos que essa situação vai impactar inclusive na percepção do trabalhador quanto a seu próprio emprego.

Numa pesquisa realizada por Albrecht e Frawulski (2011), denominada: “Concurseiros e a busca por um emprego estável: Reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público” é feita uma importante análise sobre o perfil deste público, que busca sua inserção no mercado de trabalho através dos concursos públicos. Segundo as autoras,

[...] os achados indicaram que a maioria dos pesquisados almejantes ao ingresso no serviço público são jovens adultos no início de carreira profissional. Expressaram ainda elementos relativos à situação econômica, social e educacional vigente, e obstáculos do mundo do trabalho contemporâneo, no qual pessoas com ensino superior, pelas dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho, vislumbram no serviço público garantia de estabilidade financeira e possibilidade de carreira. Os concursos públicos tornam-se, nesse contexto, uma forma de conseguir essa inserção, mesmo que para exercer o trabalho posteriormente em cargos para os quais sua formação profissional não foi direcionada. Assim, essas pessoas, apesar de terem uma formação de nível superior, não a exercem, ou a exercem de modo precário para, durante certo tempo de suas vidas, se dedicarem à preparação para lograr êxito nesses concursos.” (ALBRECHT E FRAWULSKI, 2011, p. 211)

A entrevistada 2, por exemplo, já vinha de outra experiência no setor público. Enxergava no Banco do Brasil uma oportunidade para melhorar sua renda, apesar de nunca ter pensado em ser bancária. Segundo ela,

[...] porque eu estava no magistério a muitos anos, e bastante insatisfeita com a remuneração que eu estava recebendo. Tentei fazer concurso para receita e fui relativamente bem, mas não fui classificada. O Banco do Brasil surgiu logo depois. Vi a oportunidade, por causa da previdência privada, do plano de saúde, por causa dos benefícios que estavam inseridos no banco e tomei posse por conta disso. Nunca quis trabalhar em banco. Tem até uma frase minha, bastante antipática, muito arrogante, de quando um primo que me convidou para fazer prova para o Bemge. Eu disse para ele que quando ele e visse trabalhando num banco ele podia me colocar numa camisa de força. (risos).

De forma mais ampliada, esse fenômeno reflete também a incapacidade do capitalismo moderno, especialmente no Brasil, de criar oportunidades de emprego em todos os campos de atuação profissional. Assim, as pessoas acabam se distanciando de suas carreiras, em troca de oportunidades de emprego que ao menos lhe garantam uma sobrevivência. Albrecht e Frawulski (2011) citam também uma pesquisa realizada em 2004, que constatou que entre os entrevistados

[...] a expectativa de ingresso no serviço público era vista por esses sujeitos não como uma opção escolhida pela natureza do trabalho naquele setor, mas como uma alternativa para lidar com o sentimento de insegurança mobilizado diante da instabilidade encontrada no mundo do trabalho. (p. 214)

Para muitos trabalhadores, os concursos surgem como uma solução transitória, que muitas vezes, com o tempo, acaba se tornando uma opção definitiva. Entretanto, a natureza concorrencial deste ambiente também permite que se desenvolva neste segmento de trabalhadores uma pré-disposição natural à aceitação acrítica de vários conceitos de corte neoliberal. Nas entrevistas realizadas, observamos em vários momentos, por exemplo, uma certa exaltação da meritocracia. Neste sentido, Alvez (2007) salienta que o capitalismo moderno tem usado com frequência a meritocracia educacional para culpar o trabalhador pela própria desgraça. Segundo o autor,

o que o aparato midiático salienta à exaustão é a necessidade dos indivíduos consumirem um conjunto de novas competências através de cursos de requalificação profissional. O que ocorre é a operação ideológica sutil de atribuir aos indivíduos, e apenas a eles, a “culpa” pelo fracasso na sua inserção profissional, demonstrando o poderoso recurso da psicologia do neoliberalismo de “culpabilizar” as vítimas. (p. 253)

O discurso meritocrático, dependendo da forma que é utilizado, pode inclusive induzir a um comportamento anti-classista entre os trabalhadores. Na medida em que o trabalhador incorpora essa noção, ele pode se achar distinto dos outros trabalhadores da sua categoria,

pelo simples fato de alguns não terem ingressado no emprego por concurso, como é caso dos bancários do setor privado. Essa percepção se reflete na fala do entrevistado 3. Segundo ele,

no banco você entra como concursado. Eu, uma vez no sindicato, lá no Rio, brinquei com o pessoal. O pessoal gosta de fazer piadinha: Banco do Brasil, Caixa Econômica, não sei mais o que... Aí cerveja vai, cerveja vem, eu deixei escapulir: pois é meu amigo, a diferença entre eu você é que eu me coloquei aqui, não tenho “Q.I.”. Eu sei que o banco hoje tá muito profissional, mesmo nas instituições privadas. Mas você vai em banco aí e só tem menininha bonita, parente de gente que tem uma conta gorda, por mais que seja... Sei lá, eu me coloquei aqui, ninguém me colocou aqui. Eu acho que isso é o cerne de uma questão que alfineta muita gente. Então quem fala o quer, ouve o que não quer. Me deixa quieto, senão a verdade escapole, vaza...

Outra questão muito lembrada pelos entrevistados, foi o aspecto logístico. O Banco do Brasil possui agências em muitas cidades da região. Ao contrário de outros concursos, neste caso era possível permanecer na sua cidade de origem ou próximo a ela, seja por aspectos acadêmicos ou por motivos familiares. Isso aparece na fala da entrevistada 8, que afirma que:

Eu já tinha sido bancária de banco privado, o banco que eu trabalhava não tinha agência, em Visconde do Rio Branco, onde eu me mudei, e achei uma oportunidade de ter uma carreira novamente.

Nessa mesma linha, atenta aos benefícios envolvidos no emprego, a entrevistada 7 afirma que:

Eu fiz concurso para o Banco do Brasil porque era um emprego que eu poderia ficar numa agência aqui na cidade onde eu morava. Eu tava no meio da faculdade. Então seria um bom emprego pra mim, de seis horas, já que era 2º grau e eu não era formada. Eu pensava em vantagens também como plano de saúde, previdência. Pra mim seria bom por causa disso.

Tais considerações encerram a análise sobre as principais categorias observadas nas entrevistas quanto à motivação para se trabalhar no Banco do Brasil. A fim de melhor dimensionar o alinhamento ou desalinhamento motivacional entre os Pré-98 e os Pós-98, considero oportuno resgatar Rodrigues (2004), que em sua pesquisa junto a trabalhadores que ingressaram no banco, especialmente durante a década de 1970, observou que 66% dos entrevistados achavam que o emprego no banco também seria passageiro. No entanto, após entrar no banco, a imensa maioria acabava abandonando seus sonhos acadêmicos e profissionais, diante das possibilidades de um belo futuro profissional no Banco do Brasil, tratado a época como um “projeto de vida”. Segundo Rodrigues (2004),

com um salário à época bastante elevado, principalmente para aqueles que em 1995 contavam acima de 15 anos de banco, e com as oportunidades de ascensão na carreira, muitos acabavam por se transferir para cidades distantes, até então a melhor forma de progredir na carreira, mas ficavam

impossibilitados de continuar os estudos. Auferindo um bom salário e com perspectivas de carreira, a maioria também viria a se casar e construir família ainda nos primeiros anos de banco. Os salários elevados em relação a média nacional, o convidativo leque de benefícios – assistência médica, complementação de aposentadoria, possibilidade de aquisição da casa própria pela Previ -, o emprego seguro, o valor à dedicação para ascensão na carreira, faria com que, com pouco tempo, o funcionário se desligasse dos antigos sonhos e vivesse, cada vez mais, o Banco do Brasil (p.145-6).

3.2.3. Integração na Empresa

Tabela 23 – Relação com Trabalhadores Pré-98

| | Frequência |
|--|------------|
| Bom relacionamento com os funcionários pré-98 | 10 |
| Falta de acompanhamento/preparo na recepção dos pós-98 | 6 |
| Algumas situação de fundo discriminatório | 6 |
| Resistência aos novos funcionários | 5 |
| Não teve dificuldades | 5 |
| Entusiasmo com as novidades do novo emprego | 4 |
| Problemas de alocação numa função | 4 |
| Execução de tarefas secundárias | 2 |
| Agências com deficiência de funcionários | 2 |
| Tensão entre pré-98 e pós-98. | 2 |
| Funcionários Pré-98 desmotivados | 2 |
| Total de novas ocorrências | 11 |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

Apesar dos relatos dramáticos dos problemas enfrentados pelos funcionários do Banco do Brasil na década de 1990, num momento de transição no Banco do Brasil, onde a empresa adotava uma nova forma de conduzir suas relações de trabalho e relacionamento com seus funcionários, nas entrevistas realizadas, de uma forma geral, não foi verificada uma impressão negativa quanto ao clima da empresa. Não obstante, foram relatadas diversas situações de conflito, envolvendo insuficiência de dotações, problemas de formação e situações de discriminação ou resistência aos novos funcionários, ainda que o relacionamento dos mesmos com os Pré-98, seja amplamente avaliado como positivo.

Dois entrevistados revelaram que na agência em que ingressaram havia deficiência de funcionários e um grande volume de serviços. Mesmo sem se sentirem preparados para

atender ao público ou para executar as rotinas bancárias, eles foram lançados no atendimento ao público, geralmente no auto-atendimento, sendo obrigado a aprender o processo de trabalho durante os atendimentos que realizavam. Questionado quanto aos primeiros meses no banco, o entrevistado 4 disse que

era muita novidade e eu fui jogado na cova dos leões. Eu entrei e fiz aquelas duas semanas de formação ridículas do banco, não mostram nada. Depois fiquei direto no atendimento “P.F.”, numa agência igual B., onde a média de espera é de uma hora num dia normal e de três horas num dia de pico. Então era muito cliente, muita coisa nova. Fiquei nem cinco dias acompanhado de alguém e já fui direto pra atender. Estava faltando funcionários, me botaram pra atender. Então eu ia lá e perguntava, ia lá e perguntava...

O entrevistado 5, que ingressou na mesma agência B, afirma que

os primeiros meses foram bem puxados. Tipo assim, eu tomei posse na agência B. Até porque o pessoal lá é mais fechado. Você chega novo no banco e os mais antigos têm uma certa aversão. Então, foi bastante puxado. Por exemplo, com dois meses e meio pra três meses de banco, eu já estava tomando conta do suporte sozinho. Não tinha gerente, não tinha nada. Aí foi meio que no susto, digamos assim.

Em outras agências, também foram observadas ocorrências que denotam problemas no processo de inserção do trabalhador no banco, como se verifica no relato do entrevistado 6. Segundo o mesmo:

Olha, eu não sabia nada de como funcionava e foi meio difícil porque ninguém me ensinava. Eu entrei aqui em Juiz de Fora. A gente teve que aprender tudo. O meu pai já era cliente do banco, eu não tinha conta no banco, eu ajudava ele, usava o cartão dele, sabia mais ou menos como funcionava aquelas máquinas. Eu entrei no auto-atendimento, depois, quando fui para o atendimento, também foi praticamente a mesma coisa. Era sempre dependendo da boa vontade de colegas. Não tinha um tempo para aprender, você tinha que aprender era ali na hora...

Segundo a entrevistada 1, um dos maiores problemas do Banco do Brasil hoje é a formação dos novos trabalhadores. Ela afirma que sua trajetória na empresa foi pautada por valores diferentes do que se propaga hoje no banco. A entrevistada acredita que isso se deve a formação que teve, influenciada pelos os funcionários Pré-98, que tinham um nível de respeito diferenciado com os colegas, com os clientes e com a própria empresa. Atualmente, os novos funcionários Pós-98 são formados por pessoas com pouco tempo de banco, geralmente um outro Pós-98. Ao ser questionada sobre seu relacionamento com os pré-98 ela afirmou que

sempre foi muito bom, sempre gostei de me relacionar com os funcionários antigos. A minha relação com o banco foi forjada pelos funcionários antigos.
- Por que?

Porque os funcionários que entram agora, a característica do banco já é muito diferente. Então, assim... Eu sou meio “velha”, digamos assim, no que eu penso sobre o banco, no que eu penso na relação do banco com o funcionário, no que eu penso na relação do banco com o cliente, porque a minha relação foi forjada por funcionários antigos. Então eu tenho uma relação muito... Não sei se ética é a palavra, mas eu fui muito pautada por isso. Então eu não sei vender a qualquer custo, eu não sei cumprir meta a qualquer custo. Eu não sei trabalhar dessa forma porque a minha razão foi forjada pela relação com os funcionários antigos. Então é realmente diferente com os funcionários novos, digamos assim. Quem entra agora já pegou duas ou três gerações de funcionários Pós-98 diferentes, inclusive os funcionários que vão formar os funcionários novos agora já vem com outra cabeça. Já é uma coisa que talvez eu questione um pouco, a forma que os funcionários novos hoje em dia são formados dentro do banco. Eles são muito mal formados e mal informados. Eu fui formada por funcionários antigos do banco. Então a minha relação com a empresa, com o cliente e com os colegas é muito diferente talvez de outras pessoas que tenham entrado a pouco tempo no banco.

Há que destacar que todos os entrevistados foram unânimes em reconhecer que o nível de relacionamento com os funcionários pré-98 era bom, ainda que quase todos os relatassem situações de fundo discriminatório ou de resistência aos novos funcionários.

Para o entrevistado 3, a resistência só se manifestou com mais clareza quando ele começou a ascender na carreira. Ao entrar no banco, ele percebeu um ambiente extremamente competitivo e isso muitas vezes causava problemas de convivência. Ele fala que quando começou a apresentar resultados e ser reconhecido por isso, a forma que alguns funcionários antigos o tratavam mudou. Segundo ele,

o que ocorre, é que havia uma fila. A pessoa jurídica naquela ocasião não era o que é a pessoa física hoje, era um grande alavancador de carreira. Todo mundo queria ir pra pessoa jurídica, por causa das oportunidades, do volume de negócios, 2004, entendeu? Então, eu cheguei e me vi passando na frente de muita gente. Fui acusado de ser peixe do chefe, protegido e tudo mais, só que ninguém se perguntava porque essa oportunidade foi dada pra mim. Ninguém queria saber o que eu tinha feito de ourocap, de previdência, pra poder virar, entre aspas, o “peixe do chefe”.

- Você percebeu um pouco de inveja?

Não sei se inveja traduz bem a palavra. Mas é um ambiente de extrema competitividade, extrema concorrência. E é quase impossível você passar incólume por isso. Eu não sou a mais afortunada das pessoas com relacionamento interpessoal, até dizem que eu sou muito difícil. Eu considero que hoje eu trabalho isso mais em mim e consigo superar uma série de situações que, por exemplo, se eu pudesse voltar lá, com a experiência que eu tenho hoje, por mais redundante, notório e obvio que seja, eu, nossa, eu teria feito muita coisa diferente, no sentido de preservar situações que me levaram a atritos. Porque aquela história, foi difícil? Foi. O

banco é um ambiente de extrema competitividade, muitas vezes ela não é leal. Eles tentam puxar o seu tapete, furar os seus olhos, porque acham que você, por exemplo, passou na frente de um monte de gente, a despeito daquilo que eu falei... Poxa, mas pera aí, eu fiz a minha parte por merecer! Eu corri atrás. Então se você quis sondar se eu fui feliz nesse momento, olha eu acho que sim. Agora, realmente, houveram sequelas, né... Por exemplo, eu fui para assistente com um ano e meio de banco, e tinha gente com cinco anos de banco, que sequer tinha sido caixa, não tinha PSO. Então dentro do organograma da empresa, do fluxograma, podemos chamar do que você quiser, da hierarquia, da cadeia de comando, era posto efetivo ou escriturário, depois você ia pra caixa, daí a assistente e de assistente você ia pra gerência média. E nesse processo eu acabei sendo passado na frente de muita gente.

No que tange as situações de fundo discriminatório, o que os entrevistados mais se lembraram, foi o apelido de “genéricos”, em alusão aos remédios, pois custavam pouco e produziam muito. Nenhum deles, entretanto, se demonstrou realmente ofendido com a comparação em si, mas sim com a verdade que ela trazia implícita, de que seu trabalho era menos valorizado do que o trabalho do Pré-98, sendo que ambos faziam as mesmas coisas. Segundo a entrevistada 2, essas situações existiram sim, mas não foi nada que não pudesse ser bem administrado, com a devida maturidade. Segundo ela:

Eu entrei num momento em que o banco fazia uma renovação, pós-98, a licença prêmio foi extinta, remuneração ficou um pouco mais baixa. Éramos chamados de “genéricos” na época que eu entrei, em analogia aos remédios de marca, os remédios genéricos que era uma política implementada pelo governo federal e eu fui a primeira genérica na agência. Eu já entrei na agência com 44 anos. Então além de ter o preconceito de ser uma genérica, eu era uma funcionária que tinha uma faixa de idade muito acima do que eles esperavam. Então aquele comentário, assim: você é funcionária nova que já é velha! Mas isso nunca me atingiu, nunca fez muita diferença não. O que fez muita diferença foram aquelas brincadeiras que eram bastante comuns no começo, mas isso nunca me incomodou também não. Passei por elas numa boa...”

O entrevistado 3 lembra que:

Eu era o genérico. Eu era o cara que chegou pra ganhar menos e fazer o trabalho de dois ou três deles. Eles viam dessa forma. Eu, como todo mundo que entrou nessa leva que eu entrei, mostrava muita motivação, muita garra... Porque a gente queria crescer e mostrar serviço. Isso muitas vezes não era bem visto, por muita gente...

Para entrevistado 4, estabelecer um clima de competição ou rivalidade entre os funcionários, foi muito mais uma estratégia do banco do que necessariamente uma consequência do processo de trabalho. O banco queria mudar a postura do funcionário Pré-98 e usou a empolgação dos funcionários Pós-98 com o novo emprego para isso. Com o tempo,

isso contribui para que o clima das agências fosse se deteriorando, tornando-se ainda mais pesado. Segundo o entrevistado,

o clima no Banco do Brasil nunca foi bom, nunca vi um clima ser bom no Banco do Brasil. Primeiro tem a essa pressão: pré-98 x pós-98. Os pós-98 acham que trabalham muito mais e ganha muito menos, os pré-98 também trabalham, mas ganham muito mais do que a gente, não tem comparação. E tem várias, várias pessoas que acham que o pré-98 meio que, mas isso aí por culpa do banco, o banco faz isso mesmo, faz uma guerra entre eles, de achar que eles não trabalham, que são atoa. Mas não são, em hipótese nenhuma.

A entrevistada 2 revela que ocorreram situações pontuais neste período onde a resistência assumiu uma feição mais clara, quase agressiva. A vontade de mudar, de trabalhar, de conhecer mais o novo serviço, as vezes se chocava com o pragmatismo pessimista, talvez forjado nas dificuldades da década de 1990. Segundo a entrevistada 2:

Quando você chega você sempre vê o que pode ser melhorado, porque a pessoa não está no ambiente. Eu lembro que eu vi uma mesa de trabalho, que era onde eu ia trabalhar com várias pastas empilhadas assim de baixo da mesa. E quando eu cheguei na agência que eu olhei do lado do lado fora, falei:

- Gente uma mesa com várias pastas empilhadas, que aparência ruim tem aqui. Com três, quatro dias eu dei uma olhadinha num armário de aço grande que tinha do lado e vi que tava cheio de formulários que não eram mais usados Então eu só sugeri, eu falei:

- Olha, a gente podia colocar isso aqui no almoxarifado, colocar essas pastas. A visão que as pessoas tem de fora é muito feia.

Então, uma a colega pré-98 falou:

- Então você pode começar a fazer isso agora.

Ela jogou todos os formulários no meu pé e cortou a minha perna. Eu fiquei muito irritada. Mas tratei como se fosse um acidente banal, pra não criar problemas, pra me inserir no grupo, algumas coisas a gente deixa passar. Foi bom, hoje ela é uma grande amiga. (risos)

O entrevistado 6 também reconhece que havia um claro desconforto, que as vezes se manifestava na forma de frustrações e constantes desincentivos. Apesar disso, entende que aprendeu muito com os Pré-98, especialmente porque via neles uma maior integração, que podia ser percebida nas festas e nos movimentos da categoria, principalmente nas greves. Segundo ele:

Alguns, muito poucos, tinham um ar assim meio superior e colocavam um certo desânimo pra gente, por nós termos entrado no banco quando existiam vários outros concursos. Sempre achavam que era pra gente fazer outro concurso. Nunca tive aquele apoio, pra eles tinha acabado o banco em 1998. Pra quem veio depois, eles já não viam muito futuro. Mas o clima era muito bom. Era uma gerência que cobrava o que era devido, mas havia uma proximidade muito entre os colegas, principalmente no que diz respeito a eventos fora do banco, festas...

- Tinha mais integração?

Muito mais. Todo mundo era mais integrado. Nas festas era quando a gente se conhecia. E a gente também conheceu muita gente, muita gente, nos movimentos de greve ou da categoria. Saia todo mundo mais junto. As pessoas só voltavam mesmo quando eram muito pressionadas. No início, a categoria era bem mais unida.”

Também foi relatado que pelo fato de ser tudo novo, era muito difícil perceber se havia ou não algum clima de tensão. Para muitos era o primeiro emprego, não havia uma imagem pregressa da empresa que permitisse algum tipo de comparação. Para os que tinham ao menos uma função anterior, era possível estabelecer algum tipo de comparação. Através dos relatos dos Pós-98, a pesquisa confirmou o que Rodrigues (2004) já havia observado, que para muitos Pré-98, o Banco que eles conheceram não existia mais. Já para os novos trabalhadores do banco, aquilo tudo era novo, não necessariamente bom ou ruim, mas o Banco do Brasil, a empresa que eles fizeram concurso e decidiram trabalhar.

3.2.4. Processo de Trabalho

Tabela 24 – Atividades Realizadas no Trabalho

| | Frequência |
|--|------------|
| Atendimento a Clientes | 10 |
| Venda de Produtos Bancários | 8 |
| Serviços de suporte da agência | 4 |
| Suporte aos gerentes das carteiras de clientes | 3 |
| Administração de uma carteira de clientes | 3 |
| Pagamentos e Recebimentos de documentos bancários | 2 |
| Outros | 1 |
| Pré-atendimento | 1 |
| Direcionamento para canais de atendimento alternativos | 1 |
| Acompanhaento de qualidade no atendimento | 1 |
| Total de novas ocorrências | 10 |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

A amostra de entrevistados buscou abranger os principais cargos em que se distribuem os trabalhadores no banco hoje. Neste sentido foram entrevistados: 2 escriturários, 2 caixas, 2 assistentes de negócios, 1 supervisor de auto atendimento e 3 gerentes de contas. Antes de proceder a análise das categorias citadas, considero oportuno uma apresentação mais detalhada sobre as funções pesquisadas.

O Escriturário é o primeiro nível empresa, na verdade, todos os funcionários do Banco do Brasil ingressaram na empresa como escriturários, pois só existe concurso para esse cargo. Quando o funcionário ascende na carreira, ele continua sendo escriturário, mas ocupando um cargo em comissão. A estabilidade no emprego é garantida após os três meses de estágio probatório. A carga horária é de seis horas. Costumam a trabalhar nas salas de auto-atendimento, no atendimento de clientes pessoa física e jurídica ou em atividades de suporte. Não recebe nenhuma comissão, somente progressão por tempo de carreira conforme o Plano de Cargos e Salários vigente.

Segundo a entrevistada 2, que é escrituraria, o seu trabalho consiste

Basicamente hoje em atendimento a público. Eu faço desde abertura de contas, aplicações, apesar de não ter o CPA-10, e dou retorno para as reivindicações de clientes. É uma tarifa, é um contrato de câmbio, envio de dinheiro para o exterior, receber, correios, pagamentos de contas, controle de material, quer dizer, tudo isso, feito na agência.

O entrevistado 4, que também é escriturário, afirma que

hoje em dia eu estou atendendo na PJ. Eu atendo Pessoa Jurídica. Aí, como eu estou no “carteirão” da PJ, são muitos clientes, não é um atendimento personalizado. É um atendimento reativo. É o que eles demanda eu faço. Então aí é desde imprimir cheque, pegar cartão, pegar cheque devolvido, até fazer empréstimo, capital de giro, cartão Bndes e esse tipo de coisa. A gente faz de tudo, abrir de conta, o único setor em que abre conta é lá, da PJ, é a gente lá em cima. Eu faço todos os serviços, todos os serviços.

O Caixa Executivo na verdade é um escriturário que recebe uma indenização, denominada “quebra de caixa”, para cobrir eventuais diferenças financeiras no serviço de pagamento e recebimento de valores. Trabalha exclusivamente no caixa, recebendo e pagando valores monetários. Não é comissionado, recebe apenas uma indenização pelo risco que corre. A carga horária é de seis horas. Atualmente foram desvinculados das agências e passaram a integrar um prefixo único, numa unidade operacional denominada PSO-Plataforma de Suporte Operacional.

Conforme relata o entrevistado 6, que é caixa executivo, atualmente, devido a regulamentações do tempo atendimento nos bancos, o trabalho do caixa é controlado por um sistema de sinalizações na tela. Caso o atendimento não seja executado no tempo previsto, acende uma luz amarela como sinal de alerta, que depois fica vermelha, indicando que o tempo máximo tolerável para aquele serviço expirou. Segundo o entrevistado, o banco pode inclusive alterar o tempo dos alertas, obrigando os caixas a trabalharem no ritmo que banco

deseja, tal como faziam os métodos de controle taylorista de gestão do processo de trabalho em meados do século passado. Segundo o entrevistado 6:

Eu sou caixa executivo, nós temos que trabalhar num tempo determinado. Se for atender uma senha “R” por exemplo, pode até três documentos e sem depósito, tem fazer isso em menos de 2 minutos. E acima desses tem a senha “C” que não exige tempo, porque pode chegar uma empresa, uma pessoa pra fazer um depósito. Mas nós contamos, isso é no período de 6 horas, com intervalo de 15 minutos.

- Então a única pressão que vocês tem lá é essa questão dos minutos?

O tempo de ter que atender é de até 15, com 10 minutos tem aquele sinalzinho. Até 10 minutos fica verde, de 10 até 15 amarelo, sinal de alerta, e 15 minutos é o tempo que extrapolou. Se extrapolou, aí você tem que trabalhar mais rápido. Mas tem dia que a gente releva porque não dá tempo e nem com isso a gente é pressionado. Agente erra, chama a atenção e tal, mas há colaboração dos colegas, da gerencia que determinados dias, de pico principalmente, eles até aumentam. Mas sinceramente, não acho que a gente trabalhe com muita pressão, não.

Outra entrevistada que também é caixa confirmou que realmente existe essa pressão quanto ao tempo de atendimento o caixa, mas destacou que, desde o momento em que os caixas foram para o PSO, ao menos não existe mais pressão para venda de produtos.

O Assistente de Negócios é o primeiro nível de progressão na carreira das Unidades Negociais do banco, ou seja, na rede de agências. Sua principal função é dar suporte aos gerentes de contas na gestão de suas carteiras negociais. Trata-se de um cargo com função gratificada, com carga horária de 6 horas.

Segundo a CLT – Consolidação das leis do trabalho

Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. (Redação dada pela Lei nº 7.430, de 17.12.1985)

§ 2º - As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 754, de 11.8.1969)

Apesar do ocupante do cargo de assistente de negócios não exercer função de direção, gerência, fiscalização, chefia ou equivalentes, até o ano de 2013, o Banco do Brasil entendia que o cargo era de confiança e deveria ser de 8 horas. Depois de sucessivas derrotas judiciais, em 2013 o banco apresentou um novo Plano de Cargos e Salários que enquadrou a função de Assistente de Negócios como função gratificada de 6 horas. No entanto, muitos trabalhadores

que trabalhavam 8 horas como Assistente de Negócios preferiram permanecer nesta condição devido aos reflexos no salários.

A entrevistada 1 é Assistente de Negócios de uma carteira de clientes segmentada, restrita a clientes de alta renda. Segundo a entrevistada seu trabalho é basicamente dividido quatro coisas: atendimento, processos, prestação de suporte aos gerentes da carteira e venda de produtos. Já a entrevistada 8, que é também Assistente de Negócios de uma carteira de Pessoa Jurídica relata que seu processo de trabalho se desenvolve da seguinte maneira:

Eu faço muito a parte operacional, que eu sou assistente de pessoa jurídica. Então tanto a parte operacional de cadastro, abertura de conta, operações, fica a meu cargo, como também prestar atendimento ao cliente. Nesse meio tempo também, fora de épocas de vale, eu faço o negocial quando não tem operacional.

O que são épocas de vale?

Dias de pico né, que você tem mais processos pra cuidar. Então que não deixa você entrar em contato com o cliente.

O Supervisor de Auto-Atendimento é um cargo novo no banco. Ele é responsável pelo atendimento nas salas de auto-atendimento. Trata-se de cargo comissionado, de oito horas. Segundo o entrevistado 5, o seu trabalho envolve também o controle da qualidade no atendimento no banco. Entre suas funções, cabe a ele direcionar o atendimento de clientes para canais de atendimento alternativo, como por exemplo, os correspondentes bancários, visando que o cliente seja atendido no menor tempo possível. Questionado sobre seu processo de o entrevistado 5 afirmou que:

Eu sou supervisor de atendimento. Atuo gerenciando todo atendimento da agência. Tempo de espera, qualidade no atendimento e gerencio o auto-atendimento, com atenção no atendimento e tentando concretizar negócios. Além disso, faço o direcionamento de clientes para correspondente bancário, de tal maneira que atenda as expectativas do cliente quanto ao menor tempo possível.

O Gerente de Contas é um cargo de confiança no banco. Ele é responsável pela gestão de uma carteira de clientes pessoa física ou pessoa jurídica. A carga horária é de oito horas. Seu trabalho consiste basicamente em atingir a rentabilidade esperada para a carteira administrada, observando as metas específicas por produtos estabelecidas pelo banco. O entrevistado 3 nos oferece uma boa descrição da atividade gerencial:

Prospecto negócios, dentro de uma carteira de clientes que pertence a um nicho de mercado. É um comportamento segmental, segmento-comportamental, seja como for a ordem dos fatores aí, eu tenho uma carteira de clientes e o banco faz um encarteamento segundo perfis de públicos

alvos e eu tenho que trabalhar esses clientes segundo a visão cliente. O que que é a “visão cliente” hoje dentro do banco? Eu tenho produtos adequados ao perfil do cliente que eu tenho que oferecer e mostrar a oportunidade que representa o consumo destes produtos dentro do que é a prateleira do banco.

- Então você administra uma carteira de clientes, num certo seguimento, oferecendo produtos de acordo com o perfil, e naturalmente tentando manter essa carteira numa certa rentabilidade, é isso?

O que que acontece, você tem produzir resultados que atendam dentro da “visão cliente” as necessidades do cliente, com os produtos que o banco comercializa na sua prateleira, entendeu? E é a gente que tem que mostrar os benefícios dos serviços para atender as necessidades do cliente. Ou seja, nós temos que criar negócios sustentáveis, para que os clientes tenham satisfeito as suas demandas com relação ao mercado financeiro e o que a gente comercializa dentro mercado financeiro é a nossa prateleira.

Entre os gerentes, observamos um maior alinhamento ideológico com os interesses do banco. Todos os gerentes entrevistados manifestaram que pretendem fazer carreira no banco e para isso se esforçam visando o crescimento na empresa através do comissionamento.

3.2.5. Transformações no Processo de Trabalho

Tabela 25 – Transformações Observadas no Processo de Trabalho

| | Frequência |
|--|------------|
| Aumento das metas visando resultado financeiro | 5 |
| Aumento dos instrumentos de controle internos e regulações | 4 |
| Emergencia de novas tecnologias e processo automatizados | 4 |
| Estímulo ao Individualismo | 4 |
| Separação entre a área Operacional do Negocial | 4 |
| Valorização do "bancário-vendedor" | 3 |
| Precarização na formação de novos trabalhadores | 3 |
| Atitudes agressivas para atingir metas | 2 |
| Maior ocorrência de fraudes | 2 |
| Sociabilidade prejudicada | 2 |
| Redução na dotação de funcionários das agências | 1 |
| Total de novas ocorrências | 11 |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

A percepção de alterações no processo de trabalho não é algo tão elementar, a ponto de ser capturado com facilidade por todos os entrevistados. Isso se comprova na baixa frequência das categorias observadas. Na verdade, exige do entrevistado certa criticidade e amplitude de análise, que certamente são influenciados pelo tempo de experiência no

emprego. De forma que, as análises mais ricas são daqueles trabalhadores que viveram, ainda que por pouco tempo, os últimos anos do governo de Fernando Henrique Cardoso. Estes trabalhadores tiveram a oportunidade de vivenciar a reorientação da empresa, conforme é revelado em seus depoimentos.

De uma forma geral, os entrevistados observaram que a cada dia o banco está mais focado na venda de produtos e serviços financeiros. O que nos remete a questão do “bancário-vendedor”, uma tendência observada por Jinkings (2002) primeiramente nos bancos privados, a partir dos anos de 1990, que hoje é um dos principais dilemas vividos pelos funcionários do Banco do Brasil. Segundo a autora,

a atual ênfase dos bancos na “excelência” do atendimento aos clientes como forma de diferenciação mercadológica e na venda de “produtos” e serviços financeiros como importante mecanismo de rentabilidade se faz acompanhar de uma redefinição na identidade do bancário alocado nas agências, postos e centrais de atendimento. Ele converte-se em “bancário-vendedor”, que deverá estar capacitado ao atendimento integral ao cliente. Seja compondo equipes, seja atuando individualmente, os “bancários-vendedores” são compelidos a vender títulos, seguros, aplicações e todos os demais “produtos” e serviços disponibilizados, mediante metas impostas pela administração do banco (p.179-80).

O Entrevistado 3, por exemplo, comenta devemos entender que existe uma linha d’água no Banco do Brasil, que coincide com o ano de 1998, onde ocorre uma redefinição das diretrizes do banco. Para ele, esse processo foi absorvido com dificuldade pelos funcionários Pré-98, pois o emprego que eles fizeram concurso de fato não demandava habilidades para venda, bastava ser bancário e não um bancário vendedor. Segundo o entrevistado,

então o banco teve que se readaptar, isso foi em 1986, o banco parou de emitir papel moeda, que hoje é exclusividade do Banco Central, via Casa da Moeda. A partir daí o banco teve que apresentar resultados se transformou num banco comercial. Essa transformação em banco comercial é que ensejou todas essas mudanças e adaptações, cada vez mais frequentes a essa nova realidade. Busca por resultado, tem que vender capitalização, tem que vender previdência, tudo dentro da visão de atender a um relacionamento sustentável com a clientela. Antes não tinha que fazer isso. Agora você imagina o funcionário de antes, que não tinha a pressão de atender essa demanda por vendas e depois de já tomar posse no banco, ter que se adaptar? Por exemplo, muita gente falava assim, o pessoal da antiga né: - Ah eu fiz concurso e não tinha no edital que eu teria que vender, eu não seria um vendedor, eu seria um bancário. Hoje, eu já fiz um concurso, que constava no edital que você tem que vender produtos, entendeu? É a tal linha d’água, de antes e depois de 1998. Então tem o pessoal que estava submerso ali, numa situação que não era exigido muito dele, constantes adaptações, aquela coisa mais engessada que ele fazia do ponto de vista fazer... Eu faço isso, isso e isso... Aí você emerge essa realidade pra depois de 1998, quando o

banco começa a pegar mas firme a sua vocação de banco comercial. Aí, por exemplo, você cria duas categoria de funcionários, um que quando entrou assinou um contrato com o banco baseado num edital que não mencionava que ele tinha que vender e no outro ele tem que vender. Agora, será que isso realmente é motivo pra se criar duas classes de trabalhadores?

A mudança na orientação do banco não fez apenas emergir a figura do bancário vendedor, também significou em muitos casos, no aumento de fraudes tendo em vista a histeria por alcançar resultados. O relato da entrevistada 1 reflete bem esse momento. Ela fala que

o banco mudou muito. Eu tenho 15 anos de banco. Ele mudou muito e muito rápido nos últimos anos. Eu acho que nos últimos cinco anos assim, talvez. Nos últimos cinco ou seis anos o banco teve uma mudança muito grande. Então hoje em dia, o banco quer vendedores, é isso que o banco quer. O bom funcionário para o Banco do Brasil é aquele funcionário que vende e vende muito. Então existe uma pressão muito grande em cima disso, em cima de cumprimento de metas, de vendas e esse é o bom funcionário para o banco. O gestor para o banco, ele não é mais um gestor da conta daquele cliente. Então, assim, aquele cliente meio que tem que servir ao gestor, para que o gestor cumpra a suas metas. Daí, eu acho que vem essa grande deficiência na formação dos novos funcionários. Os funcionários que entram agora, eles já aprendem o jeitinho, eles já aprendem a forma para vender mais fácil, pra vender mais rápido, não sei o que... Já aprende a fazer coisas erradas...

- A questão do resultado hoje é mais forte?

Sim! Muito mais forte, muito. Hoje o resultado é tudo. Não importa se você atende bem cliente. Não importa se você consegue resolver o problema do cliente. O que importa é o que que você vendeu para ele. É isso que importa. E eu acho que isso impacta muito... Eu sempre falei isso, assim, como profissional do banco e de psicologia: acho que os novos funcionário são muito mal formados no banco. Mal formados nesse sentido, de que importa é o resultado, o que importa é que você venda, não importa como você faz. Você tem que vender, você tem que empurrar produto no cliente, então ele já entra com essa cabeça. Eles são formados dessa forma. Por isso que eu falo que a minha relação e a minha forma de trabalhar foram forjadas por funcionários antigos. Eu fui formada por funcionários que não tinham isso, não existia essa pressão maluca por vendas. Né, lógico, já existia alguma coisa por resultado, porque o banco é uma economia mista e tem que dar resultado, ele tem que dar lucro, mas não era a sangria desatada que é hoje. Tanto é que muitas coisas acontecerem no banco, principalmente na nossa região. Eu vejo que hoje o banco dando um passo pra trás na questão da ética, ai entra a questão do controle interno, tudo hoje é bem mais controlado do que a três anos atrás. Você tem um controle mais rígido das coisas, do que era a festa que já foi um tempo atrás...

Essa situação realmente é tão grave, que foi inclusive denunciada na Assembléia Legislativa de Minas Gerais, por um ex-gerente geral do Banco do Brasil de Juiz de Fora, no

ano de 2012. Segundo matéria publicada no jornal Tribuna de Minas²¹, em 21/07/2012, “mais de 50 mil clientes do Banco do Brasil podem ter sido afetados pela implantação de pacotes de serviço não autorizado em suas contas. A matéria informa ainda que o banco também estava sendo alvo de outra investigação de nova fraude milionária no estado, onde entre 20 e 30 de dezembro, o banco teria creditado na conta de milhares os servidores do Estado de Minas Gerais um empréstimo de adiantamento de 13º salário, sem a autorização dos clientes.

Essas atitudes desesperadas indicam que a necessidade de apresentar resultados está esvaziando o nível de reserva ética do banco. Talvez por isso, como reforça a entrevistada 2, ultimamente o banco tenha investido muito em cursos de ética profissional e aumento nos controles internos. Segundo a entrevistada,

[...] sobre ética, nós tivemos pelos menos nos últimos tempos uns 8 cursos, com professores das grandes universidades, gerenciados pela Universidade do Banco do Brasil, a Unibb. Eram professores de alta relevância, das grandes faculdades do país, para falar sobre ética.

[...] o que o banco tem sinalizado é que não serão perdoados erros que prejudiquem o cliente, apesar de ao mesmo tempo ele exigir que aqueles produtos sejam feitos de qualquer forma, a meta tem que ser batida. Então assim, ao mesmo tempo ele sinaliza que ele vai punir todos os comportamentos de uma maneira rígida, também sinaliza que isso tem que ser batido. Agora se infringir uma norma a pessoa vai ser penalizada. Tá começando agora, a gente tem assistido...

Ainda segundo a entrevistada 2, durante os últimos 15 anos, o banco passou por muitas mudanças e essas mudanças vão desde novas ferramentas tecnológicas e reorganização operacional a alterações na sociabilidade entre os trabalhadores. Nesse sentido, ela reconhece na competitividade excessiva e no individualismo, os maiores obstáculos a boa convivência no banco. Para ela,

em termos de tecnologia, não preciso nem falar. Foi um boom assim. O banco, eu acho que hoje, principalmente em termos de aplicativo, eu acho que é um dos melhores do país. Agente fala que o Itaú é citado como um dos grandes em tecnologia, mas o aplicativo do Banco do Brasil é tão bom quanto. Não conheço o do Bradesco, da Caixa, mas o do Banco do Brasil é, em termos de tecnologia, é um banco de ponta hoje. Em termos de tecnologia. Também acho que o banco tinha uma quantidade maior de funcionários pré-98 e eles tinham uma convivência mais estreita, sabe? Eu acho mais corporativa, aquelas pessoas que achavam que vestiam a camisa do banco mesmo. Aquelas pessoas que falavam: - Tudo o que eu tenho eu devo ao banco. O pós-98 é um funcionário um pouco diferente, no sentido de que ele já entra aspirando a uma comissão, porque os salários atuais são

²¹ Fonte: Jornal Tribuna de Minas. Endereço: <http://www.tribunademinas.com.br/almg-vai-investigar-nova-denuncia-contr-o-bb/>. Consultado em 16/08/2015

muito baixos, né? A concorrência ficou maior, há uma competição também maior. As pessoas buscam se destacar nas vendas, pra poder conseguir essa ascensão.

- Você acha que isso prejudica o relacionamento no banco, interpessoal, essa concorrência entre os funcionários?

Eu acho que hoje ela é bem mais superficial. Eu convivo com muitos colegas de outras agências que eu lá passei e tal eu vejo o seguinte: quando há situação de promoção ou de uma vaga na agência, o clima fica difícil, fica pesado e as pessoas competem o tempo inteiro e há uma rivalidade que eu não acho muito saudável. Acho até que competir é saudável, mas há algumas, há uma fofoquinha dentro do banco que me incomoda muito. Há certas deslealdades, eu acho isso, eu acho isso ruim. Eu acho esse clima... Até porque as pessoas precisam ganhar mais, até porque se ficar como escriturário, é difícil. Imagina, você nunca vai poder comprar um apartamento, nunca vai comprar um carro, é difícil. Então, hoje você vê que o trabalhador bancário é muito dependente da comissão. É fundamental para eles ter uma comissão. Fundamental. A minha situação é completamente diferente, porque eu já fui pro banco amadurecida e já fui com algumas coisas que as pessoas querem conquistar, já estavam conquistadas. Então é diferente.

No que tange a aspectos operacionais, o Banco do Brasil a cada dia se assemelha mais dos concorrentes privados, modificando sua estrutura para torná-la compatível com esse mercado. A mudança mais representativa, percebida pelos entrevistados, foi a separação do setor operacional do setor negocial, no ano de 2012. No momento de sua implantação houve várias denúncias nos sindicatos do país de problemas como: desrespeito a jornada de trabalho, exposição dos funcionários a frades e falhas, rodízios malucos e pressão para não usar férias e abonos, segundo o Informe Bancário²², do Sindicato dos Bancários de Pernambuco. Segundo o informe, o PSO “centraliza os caixas executivos e gerentes de serviço em uma dotação única por região abrangida, acabando com o vínculo desses funcionários com uma agência específica e permitindo o surgimento dos chamados “caixas flutuantes”, que podem atuar em qualquer unidade circunscrita naquela PSO. O Banco do Brasil iniciou a implantação das PSO em 89 municípios que tenham mais de cinco agências, num total de 101 plataformas, abrangendo mais de 1.500 agências”. Nas entrevistas realizadas junto aos caixas alocados no PSO não se verificou reclamações desta natureza, algo que pode estar relacionado ao tamanho da amostra, desta forma, seria perigoso afirmar que os problemas que surgiram com a implantação do PSO tenham sido resolvidos. Não obstante, a questão do comprometimento da sociabilidade foi citada por vários entrevistados. Ao ser indagada sobre o PSO, a entrevistada 2 afirma que:

²² Fonte: Informe Bancário, Sindicato dos Bancários de Pernambuco, 20/12/2012. Acesso através do endereço: http://www.bancariosce.org.br/jornal_detalhes.php?cod_noticia=20183&cod_jornal=2460&cod_jornal_secao=2. Consultado em 16/08/2015

Os funcionários não são vinculados a agência, eles são vinculados a esse órgão, - só de processamento, a Plataforma de Serviços Operacionais. O que dá para perceber é que parece que o banco, como todos os outros bancos, já prevendo um processo de terceirização, tem um setor enxuto, pra terceirizar. Pra processar papel.

A entrevistada 7 trabalha no PSO. Segundo a mesma a mudança teve aspectos positivos e negativos. Mas que percebe que a sociabilidade na agência foi reduzida, além disso o processo de trabalho ficou mais fracionado, diminuindo a interação entre os funcionários, que embora estejam no mesmo espaço físico, respondem a chefias diferentes. Segundo a mesma:

A maior mudança que eu percebi desde que entrei no banco foi que a parte operacional foi separada da agência. Tanto que hoje em dia, apesar de eu estar fisicamente na agência, eu pertencço a um outro prefixo.

- E isso melhorou?

Eu acho que melhorou bastante... Teve melhoras e teve piores. Como pior, foi a falta comprometimento da triagem por exemplo. O tempo de atendimento na agência. O nosso tempo de atendimento no caixa que não interfere mais, nas meta da agência. Então acabou acontecendo uma maior demanda no caixa, eu acho. O nível de integração entre os funcionários caiu, caiu bastante.

O entrevistado 6, que também trabalha no PSO, não relata nenhuma crítica mais contundente a plataforma, mas afirma que percebeu que de alguns anos para cá, as coisas estão mais rápidas. Assim como os números do banco cresceram, cresceram também as exigências. Na sua percepção,

tudo tá muito mais rápido, digamos assim. A tecnologia melhorou muito. Mas eu acho que as exigências aumentaram muito. Nessa hora, como eu já falei, da minha plataforma que eu trabalho, o PSO, nós somos cobrados sim. Mas eu acho que de uma forma administrável. E não é o que acontece, eu acho, pelo que eu convivo, eu acho que as exigências nas agências são maiores. Eles falam isso, a gente percebe isso.

3.2.6. Conflitos nas Relações de Trabalho

Tabela 26 – Conflitos Observados nas Relações de Trabalho

| | Frequência |
|---|------------|
| Os conflitos do processo de trabalho são resolvidos internamente na maioria dos casos | 10 |
| Considera que os conflitos são normais, inerentes a qualquer organização | 8 |
| Considera que os conflitos tem origem nas próprias pessoas | 7 |
| Individualismo prevalescente | 5 |
| Considera que os conflitos tem origem nas pressões feitas pela empresa | 3 |
| Exerga que existem conflitos como positivos e negativos | 2 |
| Considera os conflitos uma questão estrutural, que persiste devido ao sistema capitalista | 2 |
| Parte dos conflitos se deve a identidade público privada | 2 |
| Total de novas ocorrências | 8 |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

Segundo Iasi (1999), no processo de tomada de consciência, a vivência das contradições do modo de produção capitalista, diante de situações como os baixos salários, a opressão mulher e o assédio moral, por exemplo, podem levar os trabalhadores a um estado de conflito, uma vez que, diante dessas formas exploração, ocorre a negação de muitos dos valores internalizados pelas pessoas durante sua formação. No entanto, se o nível de consciência não está devidamente amadurecido, a tal ponto que indique um meio para um real enfrentamento, ele acaba em conflitos.

A intenção deste tópico nas entrevistas foi de verificar se os trabalhadores Pós-98 percebem esses conflitos no processo de trabalho, de como eles interpretam esses fenômenos e como reagem diante destas situações.

O resultado encontrado mostra que, conforme o passar do tempo, o nível de percepção de situações de conflito aumenta. Algo presumível, uma vez que são as experiências vividas que darão luz as contradições do modo de produção capitalista, e, na medida em que essas experiências se avolumam, o nível de percepção se torna mais crítico. Neste sentido, muitos reconhece que a exacerbação ao individualismo e o ambiente excessivamente competitivo são os principais fatores geradores de conflitos no processo de trabalho.

Para vários entrevistados os conflitos tem aspectos positivos, pois, se corretamente encaminhados poderiam levar a solucionar problemas do processo de trabalho. Todos afirmaram que a maioria dos conflitos são resolvidos internamente ou não são resolvidos, denotando deficiências no relacionamento sindical, cuja análise será feita adiante.

Quando questionada se os conflitos são comuns no banco, a entrevista 1 afirmou que:

Sim, eu acho que conflito sempre há. Nem sempre o conflito é ruim, as vezes ele está apontando para alguma coisa. O conflito, geralmente aponta para alguma coisa. Ou que precisa melhorar ou que precisa mudar, mas ele aponta sempre para alguma coisa. Nos últimos anos, não tenho visto grandes conflitos nas agências em que eu trabalhei, tanto a agência S., como a Agência E. Eu não estou vendo grandes conflitos. Mas observo muitas questões de nomeação, que fazem as pessoas se sentirem insatisfeitas. As vezes a pessoa se prepara, esperar por uma nomeação, aí vem uma nomeação de fora. Tem alguém que vem de fora para a tal vaga... Então assim, já vi pessoas passarem por entrevistas, entrevistas, entrevistas e na hora de nomear, nomeia outra pessoa. Isso é uma coisa que eu acho muito ruim! Talvez seja uma coisa que acontece muito aqui, na nossa cidade. Não sei se isso acontece em outras praças, digamos assim. Mas essa questão de uma entrevista para legitimar uma escolha já feita? Isso é muito feio e muito grave! Tipo, eu quero nomear o fulaninho, então eu faço uma entrevista com o fulaninho, mais um beltraninho e um ciclaninho. Aí falo que fulaninho foi o escolhido e pronto. Então eu, beltraninha ou ciclaninha, fiz uma entrevista para legitimar uma escolha já feita anterior? Isso é muito feio! Isso depõe muito contra a empresa. Isso mina as esperanças dos funcionários. É um grande conflito que eu vejo. Que tem acontecido muito na praça de Juiz de Fora, são essas entrevistas para se legitimar uma escolha. Ah, por que escolheu fulaninho? Ah, porque foi melhor na entrevista...

A queixa contra o processo de seleção apareceu também em outras entrevistas. A entrevistada 2 afirma que:

A coisa que mais me incomoda no banco é a falta de transparência nos comissionamentos e nas oportunidades que surgem. É muita indicação, muito “Q.I.” (Quem Indica). Uma coisa que eu sempre achei detestável é ver gerente conversando com os colegas, pedindo pra ele se retirar de uma concorrência, pra que uma pessoa mais “próxima”, ou seja, do interesse da superintendência, pudesse ficar entre os vinte melhores qualificados. Então aquela pessoa idealizada lá atrás pelos gestores, que estava em 22º, entra, porque pediu pra retirar dois dessa concorrência, ao invés de nomear o primeiro ou ao segundo, que normalmente estavam mais habilitados. Porque pelo “TAO”, quando você se inscreve, você tem habilidades e cursos que são compatíveis com a função que você quer concorrer.

- O que é o “TAO”?

É o sistema de promoção interna do Banco do Brasil, “Talentos e Oportunidades”. Aí, a pessoa se inscreve, está bem pontada, e de repente vem esse pedido, essa interferência. Pedindo pra pessoa se retirar, pra poder comissionar um outro, que não estava entre os vinte melhores colocados, ficou em vigésimo segundo. Mas no final, o comissionado é justamente esse...

- Não existe nenhuma obrigatoriedade de quem está em primeiro lugar ser comissionado?

Não, qualquer um entre os vinte primeiros, mas tem que estar entre vinte. Eles podem escolher que eles quiserem e é o que ocorre normalmente.

- Então essa concorrência pode ser “forjada”?

Sim, pode ser forjada. E isso foi a coisa que mais me chateou. E normalmente é assim, um comissionamento é da agência, do comitê de crédito e gestor, e a outra é da superintendência. Aí entra a questão que chateia, a questão do “Q.I.” [...] as pessoas falam assim, agora vai ter uma

vaga para assistente, fulano, fulano e fulano estão bem colocados, porque são pessoas que desempenham na hora que precisa, são as pessoas que seguram a barra. E aí quando vê quem ganhou a comissão é o filho do gerente geral, é o irmão do fulano. Isso começou a acontecer mais a partir de 2009. Aquela cultura que ia se criando de pessoas onde estavam preparadas sumiu. Antes você tinha a substituição, que era um instrumento de formação de funcionários dentro do banco. Aí você substituía o seu chefe, durante 15 dias durante 30 dias, você assumia todas as responsabilidades dele e lógico você recebia o salário por isso. Quando isso parou de acontecer, houve um grau de desmotivação muito grande. Porque você continuou a fazer o serviço, mas não ganha mais, nem tem nenhuma responsabilidade...

O entrevistado 4 também se manifesta no mesmo sentido, segundo ele:

Se comissionando fosse por prova, se fosse alguma coisa assim, tudo bem. Se fosse dado a linha que se joga o jogo? Mas não é assim. Comissionando é quem puxa mais o saco do gerente. Não precisa nem vender, tem muitas vezes que o cara nem vende. É mentira que o comissionado é o maior vendedor. Tem muitos casos que o cara não bom vendedor não, só que puxou o saco mesmo e conseguiu o cargo. Não existe processo de comissionamento, o que existe é a decisão do administrador na época. É ele que decide e ponto. Tanto aí pode ser em nível de superintendente, pode ser diretor, pode ser qualquer nível, não passa só pelos gerentes, mas é quem puxa o saco. Não tem o mérito, não tem uma coisa nenhuma. Eu mesmo tenho 6 certificações internas e tem gerente que não tem nem duas. Eu vendo bem, a maior parte dos meus resultados são sempre bons. No entanto não tive nenhuma chance comissionamento. Eu não puxo o saco de ninguém!

Mesmo sem avaliar o mérito destas demonstrações de insatisfação quanto ao processo de seleção na empresa, uma coisa já fica evidente: a meritocracia é um desses valores incorporados que, diante da dinâmica das relações de trabalho, acaba se convertendo em situações de conflitos e crises. Conforme já tratado anteriormente, com base no artigo de Albrecht e Frawulski (2011), a incorporação da meritocracia como instrumento responsável pelo crescimento profissional, geralmente começa antes de entrarem no banco, ainda no período em que estão estudando para os concursos públicos. Os relatos apresentados reforçam essa questão, mostrando a frustração dos trabalhadores diante da negação deste valor.

No limite, Iasi (1999) comenta que estas situações levam a um dilema, entre a opção de assumir o risco de uma ação mais resolutiva ou se acomodar com base em algum artifício, suportando uma vida cheia de crises e conflitos. Segundo grande parte dos entrevistados, a acomodação tem sido a reação mais comum nestes casos. A forma de lidar com isso, invariavelmente passa muitas vezes pela naturalização das situações de conflito. Neste sentido, determinados tipos de formação acadêmica, especialmente nos cursos ligados a

ciências humanas e sociais aplicadas, servem como instrumentos eficazes na difusão do discurso de naturalização dos conflitos. Isso fica claro na fala do entrevistado 3, segundo ele:

Olha, eu sou formado em administração pela UFJF. Meu trabalho de conclusão de curso foi sobre gestão de pessoas e agora estou fazendo pós-graduação em gestão de pessoas e liderança. A gestão de desempenho por competência, por exemplo, é o que trata disso. Você gerir conflitos é uma etapa crucial, dentro de qualquer ambiente que se proponha dar resultado. Os conflitos vão sempre existir, inclusive tem vários motes aí, entendeu, vários filósofos. Quem sou eu pra me lembrar de todos, eu não sou assim tão erudito. Mas tem muitos que falam que controvérsias valem mais do que unanimidades, que alguns dizem serem burras. O que que ocorre, o conflito, ele vai se desdobrar em resultado? Ele vai acrescentar? ele vai contribuir? É só isso que eu me preocupo. Porque aquele conflito que não se desdobra em resultado, que não contribui de alguma forma pra você se aperfeiçoar ou se aprimorar, ele é inútil. Você tem saber passar por ele, contornar ele. Enfim, de alguma forma descartar ele o quanto antes. Transformar ele em alguma coisa que dê algum retorno pra você. Porque senão ele vai se perpetuar, ele vai acontecer de novo, de novo, de novo e de novo e o que se aproveita dele? Então, ficar dando murro em ponte faça?

A entrevistada 1 comenta no mesmo sentido, quanto a inevitabilidade do conflito nas corporações, porque enxerga nas pessoas as causas dos conflitos. No entanto, ela destaca que eles indicam que algo está errado e precisa mudar. Sobre os conflitos ela afirma que:

Acho o seguinte, toda organização tem conflito, isso é fato! Você juntou duas ou três pessoas para fazer um trabalho aquilo vai ter um conflito, sempre vai ter. Não existe, a não ser no plano do ideal. No plano do ideal, que não tem conflito, que não tem nada e tal. Sempre vai ter, em maior ou em menor grau. Sempre vai ter. Então é isso: sempre vai ter é inerente a organização. Conflito é inerente a organização em maior, ou em menor grau, dependendo de n fatores, vai ter gestores, perfil da agência
- Mas você acha que é possível eliminar esses conflitos?

Não, se não é a morte da organização, eu acho. Porque volto aquela questão, o conflito nem sempre é ruim. Porque as vezes o gestor está ali conduzindo aquela agência, aquela equipe e ele acha que está tudo bem, que está tudo ótimo e tal... Mas não está! Nem sempre o conflito é ruim, então as vezes o conflito aponta para alguma coisa que tem que ser solucionada, que tem que ser melhorada, acho que nem sempre a gente deve olhar o conflito como algo ruim. As vezes sim, ele vai ser. Se você tem questões com relação a ética, se você tem questões com relação a assédio, ele vai ser ruim. Agora outros conflitos não. Fazem parte do processo.

Alguns entrevistados reconheceram nos conflitos elementos negativos da natureza humana, incentivados pela política praticada pelo banco. Neste ponto a entrevistada 8 sugere que o egoísmo e o individualismo possam de alguma forma estar relacionados com as causas dos conflitos. Segundo a entrevistada, ao ser questionada sobre a origem dos conflitos, ela afirma que é uma questão

de ego, de ego muito inflado. O banco individualizou tanto o funcionário, que ele acha que tem que ter uma identidade tão máxima, que ele parou de compartilhar todo o tipo de coisa. Aí, a cada dia mais as pessoas se distanciam. A maioria das vezes os conflitos não se resolvem, põe só uma cortina. Então, com esse o excesso de individualismo, tudo gera conflito. O funcionário do banco hoje acha que ele tem que aparecer em todos os sentidos. Tem que ser risonho, ser um bom colega, mas também tem que vender excepcionalmente bem. Então ele passa o tempo inteiro querendo criar uma imagem. E se você tá querendo criar uma imagem, você não é autêntico, você não consegue se relacionar bem os colegas. Acho, que isso só vai mudar quando o banco olhar uma agência como uma equipe e não cada um como uma matrícula. [...] Hoje o que existe é um excesso de competitividade no ambiente. O cliente entrou, é como se todo mundo quisesse tirar uma lasca do cliente. Então por exemplo, se ele é um cliente potencial de vender um ourocap e o outro tá indo atender, só falta você dar uma rasteira pra atender primeiro e pegar o cliente... (risos) Entendeu? É cliente que um fez contato, mas que quando chega na agência, outro vende escondido, pra ficar registrado na matrícula dele. E isso pode gerar um clima organizacional bom? Claro que não! Entendeu? São gladiadores? É UFC? (risos) Entendeu? É matar pra sobreviver?

Há que se destacar, que um dos entrevistados, reconheceu nos conflitos uma questão sistêmica, resultada da exploração do modo de produção capitalista e da opção por transformar o banco numa instituição cada vez mais voltada para o setor privado. Para ele a redução destes conflitos passaria por uma reorientação da função social da empresa, sendo a resolução definitiva, somente possível num sistema diferente do capitalismo. Questionado sobre a possibilidade de eliminar os conflitos no processo de trabalho do banco, o entrevistado afirma que:

Não, não acho possível não. Só se o banco tivesse um outro viés. Se o banco saísse de um banco de mercado para um banco público. Mas mesmo, assim, mesmo um banco público dentro do capitalismo não tem possibilidade de não ter conflito. Aí é sistema. Se não fosse capitalismo, aí tudo bem, poderia não ter, mas dentro do capitalismo, não existe não ter conflito.

Para todos os entrevistados, a solução da maioria dos conflitos ocorre internamente às agências. Esse fato mostra que a ação sindical na condução deste tipo de demanda é ainda tímida. Segundo os entrevistados, essas questões só chegam ao sindicato nos casos mais extremos ou quando existe uma unidade, um grupo funcionários com maior potencial de mobilização. É o caso relatado pela entrevistada 2, quando segundo ela, sua agência resolveu se manifestar contra o fim das “substituições. Segundo ela:

Num primeiro momento a gente ficou bastante revoltado e resolvemos fazer uma paralisação. A gente achou que isso estava acontecendo no país inteiro, que ia ser uma coisa de realmente pra revoltar. Porque você ia continuar a fazer seu trabalho e mais o trabalho do comissionado, sem ser reconhecido por isso. Então o banco criou o exercício da lateralidade, que já era uma

coisa que existia a mais tempo no Bradesco. Funciona assim, o funcionário, o escriturário, faz o trabalho do comissionado. Arrisca tudo, de certa forma ele não se arrisca, porque passa pra um gerente deferir. Mas então, aquele gerente que defere corre o risco, por que ele não tem tempo de acompanhar o que foi feito. Você desmotiva o funcionário que realmente está trabalhando mais e normalmente, ele trabalha mais. Esse foi o grande momento assim de grande desmotivação, pra mim no banco. [...] Então fizemos um movimento e procuramos o sindicato. Existia um pedido da Contraf, de uma mobilização pra parar todas as agências do banco por um dia. Mas nesse dia, só Curitiba paralisou durante alguns minutos ou horas e a agência, onde eu trabalhava, parou, foram 9 ou 10 funcionários. Então eu comecei a ver que tudo que eu achava que era muito importante, era quase impossível de acontecer no banco. Porque as pessoas tinham convicções muito arraigadas e um medo muito intenso de se rebelar com as coisas que elas achavam que estavam erradas. [...] Porque elas querem ascender e sabem que qualquer ato de resistência inviabiliza isso. [...] Olha, as coisas vieram se modificando ao longo do tempo. Então assim, em torno de 2004, 2005, a gente chamava o sindicato para conversas dentro da agência pra poder tentar mobilizar todo mundo e fazer com que todo mundo conversasse. Normalmente era 30 a 40% do quadro que ia conversar realmente, mas muitas pessoas não iam. Mas a gente tinha um grau de engajamento bastante grande principalmente na agência onde eu trabalhava, talvez fosse a agencia com maior grau de engajamento, que ia em torno de 40 a 50%. Na maioria das vezes a gente conversava direto com a gerencia geral, a gente tinha essa facilidade. A gente destacava 3 ou 4 e ia conversar com a gerente geral e eram sempre conversas amenas. Apesar de a gente nunca ter uma situação de acirramento ou de grosseria, as coisas sempre eram resolvidas. Quando as coisas não eram resolvidas, aí sim, a gente levava pro sindicato, no sentido de que o sindicato tivesse conhecimento, para na época da campanha aquilo ser trabalhado junto com as outras agencias, para ver se a realidade das outras agências era a mesma que a nossa.

A interação do sindicato com a categoria, com instrumento de solução para os conflitos gerados no processo de trabalho é justamente o tema que será abordado no próximo tópico.

3.2.7. O Sindicato como Mecanismo de Resistência Coletiva

Tabela 27 – Percepção sobre o Sindicato como Mecanismo de Luta Coletiva

| | Frequência |
|---|------------|
| Os sindicatos representam um instrumento efetivo de proteção ao trabalhador | 10 |
| Concorda com as campanhas unificadas entre bancários do setor público e privado | 10 |
| Reconhece nos bancários do setor privado as mesmas relações de trabalho | 10 |
| Considera que as condições de trabalho do setor privado são piores | 8 |
| Acredita que a greve é uma ação que gera resultados financeiros positivos | 6 |
| Participa da greve para buscar melhorias salariais e para protestar | 5 |
| Descrença quanto a condução das greves | 3 |
| Não participa das greves por ser comissionado, mas concorda com o movimento. | 3 |
| Os sindicatos perderam credibilidade junto ao trabalhador | 2 |
| Falta consciencia sindical a categoria, principalmente entre os Pós-98 | 2 |
| O sindicato está muito focado nos ganhos econômicos, se esquecendo da Qualidade de Vida | 1 |
| Sindicato serve para criar consciencia de luta | 1 |
| Acredita que na greve a empresa pode provocar novas formas de exploração | 1 |
| Total de novas ocorrências | 13 |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

Encontramos nessa categoria, um grande número de respostas, assim como uma elevada frequência nas percepções apresentadas em comparação a outras questões por nós apresentadas. Essa constatação revela que entre os entrevistados existe um certo nível de conhecimento dos aparelhos de resistência, assim como das instancias de representação e de seu papel político.

Neste sentido, todos os entrevistados reconhecem no sindicato uma instituição que representa os interesses do trabalhador, servindo de mecanismo de defesa de direitos e na luta por melhores condições de trabalho. A entrevistada 1 acredita que:

Ele ainda é o elo do funcionalismo com a empresa. Ainda é uma forma de nos defender. Você pode ver, isso acontece direto, a pessoa nunca foi filiada ao sindicato, nunca, nunca fez greve, nunca fez nada. Mas na hora que dá uma “merda” dentro do banco ela vai lá direto no sindicato. Então ele ainda é uma forma de nos proteger. Apesar de tudo. Ele é uma forma de nos proteger.

No entanto, muitos manifestaram, em maior ou menor grau, uma certa descrença na representação da entidade, motivada especialmente por questões políticas. O entrevistado 10 comenta que embora reconheça no sindicato uma entidade que representa o trabalhador no que tange a defesa dos interesses do trabalhador, não sente representado nas demandas e lutas encaminhadas pelo sindicato. Acredita também que existe interesses políticos que impedem uma reivindicação realmente legítima. Segundo o mesmo, o sindicato

serve pra lutar pelo meus direitos, mas não é o que acontece na realidade. Pelo menos que não percebo isso. Vejo pessoas de muita boa fé, dentro do sindicato, mas de muito pouco conhecimento, muito pouco expediente. Tinha que pegar melhor. Quem é o destaque aí? Quem é o gerente bom? Manda ele lá pro sindicato. [...] O que eu o sindicato vai fazer por mim? Isoladamente, nada! [...] Primeiro que ele não me representa. Porque eu sou uma voz. Pra ele me representar eu teria que estar lá e tal, juntar várias vozes, para ele ouvir minha voz. Então ele não representa. Não faz nada daquilo que eu penso. Mas é que eu não faço, por exemplo, eu quero X, que se lute pela idéia X, essa idéia é só minha, se eu botar isso na discussão eu tenho que ir lá, eu tenho que mostrar, e mesmo que eu tenha também esse interesse ir lá, estar a disposição pra ir lá, não é uma coisa muito simples. Realmente existem questões que não são muito trabalhadas nas campanhas. Seria o caso da remuneração variável, todos são a favor. É indiscutível. Na últimas 8 propostas de dissídio não foi mencionado isso. E aí? Eu acho que o sindicato não nos representa. Enquanto sindicato for governo... Eu penso que se o sindicato chega ao governo, nós temos que tirar esse sindicato ali, ele tem que ser um sindicato azul, não pode ser vermelho. Beleza, se amanhã o governo ficou azul, o sindicato volta a ser vermelho. [...] Não é nem conflito de interesses, é um jogo de compadre.

A entrevistada 8 comenta que de fato existe uma geração de trabalhadores que realmente não se sente representada pelo sindicato. Ela é delegada sindical e disse que sente dificuldade em fazer com que alguns colegas se identifiquem com as lutas da entidade e com a própria categoria. Na sua visão,

[...] eu acho que falta o bancário se enxergar no sindicato. É isso que eu te falei, a partir do momento que o bancário não se enxergou mais como categoria, ele não entende mais a luta, ele não entende mais o sentido do sindicato. Eu me acho uma boa delegada sindical. Dentro da agência, eu não sou de discutir muito não, mas, quando eu vou falar do sindicato, eu quero fazer o bancário, o meu colega, se identificar, identifica-lo como uma última possibilidade de manutenção da categoria.

Para a entrevistada 7, o sindicato possui hoje uma função vital nas lutas da categoria, pois muitos bancários delegam ao sindicato a representação nas conquistas de direitos. Sem participar dos movimentos de reivindicação, acham que somente se associando já estão fazendo a sua parte na luta. Segundo a entrevistada,

o sindicato é importante por que representa os trabalhadores na luta por melhores salários. No nosso caso, ainda mais, porque eu vejo muita gente lutar só através do sindicato, entende? Terceirizando a luta, o sindicato é que luta por eles.

Todos os participantes da pesquisa comentaram que a participação nos movimentos de reivindicação, especialmente nas greves, é restrita aos funcionários não comissionados. Entre os comissionados, apesar da não adesão aos movimentos paretistas, todos apoiam a greve. Entretanto, reconhecem que não participam por temer perder a comissão ou ser prejudicados

no seu encarecimento no banco. Segundo o entrevistado 3, quando questionado sobre a participação nas greves, ele afirmou que:

Não, não participo de greve da categoria. Eu participei de greve da categoria quando eu era escriturário. E eu fiz um dia de greve o ano passado. Enfim, a questão envolvendo a greve é uma situação muito delicada, porque o que acontece, os escriturários de hoje, amanhã quando forem comissionados vão fazer greve? Eu nunca conheci um, a exceção de dois que fizeram greve comigo no ano passado de 1 dia. As conquistas sociais e trabalhistas que a gente tem no tocante ao mercado de trabalho, são todas oriundas de greve. É o único instrumento reconhecido, inclusive na constituição, como ferramenta de pleito. Então o que acontece, se você voltar lá ao século XVIII as pessoas trabalhavam até 16 horas por dia, o dia 1º do trabalho? É lá de Chicago, daquela confusão que houve lá. Então, o que seria dessas conquistas se não fosse a greve? É o único instrumento ou ferramenta que você tem é fazer greve. Agora eu tenho que pensar na minha família em primeiro lugar, se você por exemplo, ao fazer greve, você trabalha contra a sua carreira, porque o banco é um organismo vivo, que tem várias cabeças distintas, umas das outras na sua hierarquia, e muitas as vezes é difícil, você dizer que: oh, esse grupo pensa da mesma forma, isso não existe! Você tem cada um pensando de uma forma diferente, é natural. Não existe mundo ideal, isso acontece numa utopia. Ah não, por que você não vai sofrer retaliação, porque você não vai sofrer qualquer tipo de efeito colateral disso aí... Cada um trata seu interesse como melhor lhe convém. Eu quero atingir meu objetivo. Muitas vezes a pessoa passa por cima do que seria o objetivo do outro pra atingir o seu. Da mesma forma que eu respeito quem faz greve, eu gostaria que respeitassem quem não faz greve. Porque o que acontece, imagina a situação de um comissionado, que seja qualquer pessoa que a gente não conhece, mas que está em algum desses rincões do Brasil: - eu vou fazer greve! Beleza. Mas ele fere, se é que pode ser contado desse jeito, os sentimentos de outrem, acima de si, na cadeia de comando. Que amanhã vai perder uma oportunidade pra escriturário que já fez greve. Mas enquanto escriturário podia fazer greve, e agora ele que subiu não vai fazer mais greve, porque não quer que aconteça com ele o que aconteceu com o outro que deu a vaga pra ele. Eu seria um hipócrita e um demagogo se eu dissesse que isso não me afeta. Essa vulnerabilidade é uma coisa palpável, tangente, corta a pele. É bem visível. A questão toda é a seguinte, digamos assim, se houvesse uma unicidade, um sentimento de coletivo, se tivesse uma permeabilidade, uma aderência... mas não há. Infelizmente não há. Se todos os comissionados parassem não teria problema porque você vai penalizar alguém a favor de quem? Vai ser em detrimento de quem? Não vai ter onde tirar. Você tá entendendo?

Outros dois entrevistados com cargo comissionado dizem que não fazem greve porque temem as represálias e acreditam que o movimento seja um jogo de cartas marcadas, onde já se sabe onde tudo vai terminar. Segundo a entrevistada 9, ela não participa das greves porque:

Estou comissionada. Eu já participei quando eu era escrituraria, uma vez. E durante muito tempo não participei mais, porque via que aquilo não seria valorizado por meus superiores, que eles poderiam me atrapalhar na carreira. Mas eu acredito que a greve é um direito do funcionário. Ela deve, tem que existir, porque infelizmente se não por esse meio a gente não conquista a

inflação. [...]Agora parece que quando começa esse período de greve, a gente já sabe até quanto que vai ser. É sempre o mesmo filme. O quanto que vai ser. Porque que não fala logo o quanto que vai ser e pronto? Tem que pôr um valor alto, depois cai pra tanto..., Parece um teatro. Mas eu acredito que tem resultado. O que tá precisando é de uma conscientização maior pra tentar descobrir a raiz desse possível teatro, que eu nem sei se existe, mas que tem sido muito recorrente o resultado igual. Então, assim, isso gera dúvidas né? Com relação a greve, mas mesmo assim eu acho que tem que ter todo ano.

O entrevistado 10 faz um comentário semelhante, acreditando que, através desse “ritual” negocial, o sindicato encontra uma forma demonstrar o seu valor. Revela também que acredita que sua contribuição para as lutas da categoria se dá através do pagamento da mensalidade sindical. Segundo o entrevistado, quando questionado sobre a participação nas greves, disse:

Não, nunca participei, não porque sou contra, sou extremamente favorável, porque só um doido vai ser contra uma coisa que está buscando o aumento do seu salário, só maluco vai ser contra. Eu nunca fiz. Por ouvir: faz não, faz não, você pode ser prejudicado. E eu fui comissionado muito cedo também. [...] Mas eu acho que a greve é um fantoche. Eu acho que a greve é 100% combinada. Eu vou te falar como vai ser a greve, sem ir lá. Você sabe como vai ser a greve sem ir lá. Vão fazer uma propositinha: Eu quero 10% e banco manda 5%. Não, eu quero 10%. Então, vou dar 6%. Ah é? Estamos de greve! Aí chega lá, por volta de 15 dias, vou dar 7%, última chance, senão vamos ajuizar o dissídio. Ehhh! Vitória da classe trabalhadora! É um teatro! Onde a classe sindical não agride o banqueiro, porque o banqueiro é da turma do sindicato. Tá difícil. Eu vejo um sindicato cada dia mais fraco, sem credibilidade. Eu sou sindicalizado, que eu acho que é o mínimo que eu posso fazer, mas não acredito. Acho que eu sou um bobo, pagando o sindicato. Mas, acho que é o mínimo que eu posso fazer, pagar o sindicato.

Há mais de uma década, em todos os anos, os bancários realizam greves para a solução dos seus dissídios. Segundo o Sindicato dos Bancários de Pernambuco, nos últimos 10 anos as greves possibilitaram grandes vitórias para a categoria, conquistado em todas as negociações ganhos acima da inflação, ou seja, ganho real, conforme tabela a seguir:

Tabela 28 – Greves da Categoria

| GREVES E REAJUSTES | | | |
|---------------------------|--|---------------------|---|
| Ano | Reajuste salarial | Aumento Real | Greve |
| 2004 | 8,5% a 12,77%* | 1,74% | 14 de setembro a 14/ de outubro (30 dias) |
| 2005 | 6% | 0,94% | 6 a 11 de outubro (6 dias) |
| 2006 | 3,5% | 0,63% | 5 a 10 de outubro (6 dias) |
| 2007 | 6% | 1,13% | 28 de setembro (Greve de 24h)** |
| 2008 | 10% para quem ganha até R\$ 2.500 e 8,15% para os que ganham mais de R\$ 2.500 | 2,66% e 1% | 30 setembro (24h) e 8 a 22 de outubro (15 dias) |
| 2009 | 6% | 1,5% | 24 de setembro a 8 de outubro (15 dias) |
| 2010 | 7,5% | 3,1% | 29 de setembro a 13 de outubro (15 dias) |
| 2011 | 9% | 1,5% | 27 de setembro a 17 de outubro (21 dias) |
| 2012 | 7,5% | 2,02% | 18 a 26 de setembro (9 dias) |
| 2013 | 8% | 1,82% | 19 de setembro a 11 de outubro (23 dias) |

* 8,5% de reajuste para todos, mais R\$ 30 para quem ganha até R\$ 1.500, o que eleva o aumento em 12,77% para os bancários que recebem o piso da categoria

** Os bancários da Caixa encararam mais sete dias de greve

Fonte: Sindicato dos bancários de Pernambuco. Endereço:
http://bancariospe.org.br/noticias_aparece.asp?codigo=11589. Consultado em: 16/08/2015.

A efetividade das greves como instrumento de conquista de ganho financeiro foi reconhecida pela maioria dos entrevistados. Os resultados positivos conquistados nas últimas campanhas reforça na categoria a efetividade deste tipo de movimento, assim como os laços intra-classe. Segundo a entrevistada 2:

Durante pelo menos 10 ou 12 anos nós tivemos aumentos significativos nos salários. Aumentos reais, acima da inflação. A PLR começou a ser paga, né? Hoje os trabalhadores participam do lucro da agência. O lucro começou a ser repartido. A questão da Cassi, ela já vem enfraquecida a algum tempo, mas são debatidas e sempre se ganhava alguma coisa. Mas eu acho, principalmente, que a greve é um espaço para as pessoas conversarem a respeito das lutas de classe, das lutas do trabalhador em si e reforçar as conquistas que já tivemos. Serve também para as pessoas terem conhecimento das coisas. Porque muitas vezes as pessoas entram numa greve e não sabem de toda estratégia, de toda luta, de toda história daquela categoria. Então eu acho que é um momento que as pessoas amadurecem Eu acredito na greve por causa disso. É o momento que as pessoas tomam conhecimento da história da luta da categoria e das reivindicações. Elas conversando, eu acho que vem outras perspectivas. Eu acho também que está na hora de encontramos novos desafios, porque eu acho que a gente anda meio engessado. A greve talvez ande meio engessada. Eu acho que com a onda do neoliberalismo de 90, o movimento se enfraqueceu de certa forma, Porque, há um certo fatalismo, de que as coisas são assim, que elas sempre vão acontecer assim e que o mercado e a terceirização vão chegar e tudo mais... A gente precisa discutir, isso não precisa ser assim! A gente tem que ter consciência de que quem vive de salário não pode pensar assim. A

história dos trabalhadores mostra que as coisas foram conseguidas com muita luta. E várias estratégias do capital, de pressionar por baixo foram revertidas. E o trabalhador de hoje, tem uma condição bastante diferenciada, eu acho.

O entrevistado 4, acredita que a greve é capaz de atingir a todos as reivindicações que categoria demanda, desde que haja realmente uma mobilização efetiva para isso. No entanto reclama que ainda não conquistou nenhum direito novo, pelo contrário, o que ele se lembra é da perda de um benefício. Esse fato porém, não é suficiente para que ele se sinta desacreditado quanto a efetividade do movimento paredista. Quando questionado quais os resultados que podem ser alcançados com as greves, ele foi definitivo ao afirmar que a greve

alcança todos os resultados. Com muita luta, conseguimos em todos os anos um aumento real e alguma coisa. Falta um pouco de criatividade nossa. Falta uma conquista nova, eu acho. Nos meus 7 anos de banco eu nunca tive uma conquista. Não teve. A grande conquista que a gente teve foi diminuir de três pra dois anos o primeiro interstício da carreira, era três, passou pra dois, mas mesmo assim não teve retroação nisso aí. Depois eu vou ter que entrar com ação pra buscar isso, não teve retroação. A única conquista que a gente conseguiu foi isso, no Banco do Brasil. E nesse período a gente perdeu, mesmo que fosse uma mixaria, que era um ticket, um ticket não, um dinheiro de R\$ 300,00, que a gente ganhava de auxílio livro, auxílio qualquer coisa, a gente perdeu isso. A substituição também. Eu nem cheguei a ter substituição, não sei como que era. Mas que também seria uma conquista trazer ela de volta.

A crença na efetividade da greve como instrumento de melhoria nas condições financeiras e de trabalho é grande, mas não é unânime. Existem aqueles que por desacreditaram na isenção política do sindicato, não acham que a greve, efetivamente, represente um conflito real. No entanto, participam do movimento, porque acham que as situações que ocorrem no dia-a-dia do processo de trabalho devem ser questionadas. Estas pessoas fazem da greve o seu momento pessoal de protesto, independente da pauta financeira, propriamente dita. É o caso da entrevistada 1, que afirma que:

Olha, eu tive uma decepção muito grande com uma greve, em 2004. Foi uma greve muito longa, de 30 dias. Pra chegar ao final da greve e a gente aceitar a mesma proposta que foi feita no início da greve? Então, eu penso que, talvez minha declaração seja muito polêmica, mas foi o momento aonde eu percebi que o sindicato é um organismo político. Ele é político, ele serve a interesses políticos, daquelas pessoas que estão ali dentro. Em alguns momentos, nós somos massa de manobra, infelizmente. Eu sou uma pessoa que nunca rompi com o sindicato, porque eu acho que ainda é, apesar de todos os problemas, o caminho que você tem para reivindicar alguma coisa. Mas, a partir daquela greve, eu perdi as ilusões. Perdi totalmente as ilusões e eu entendi que o que se faz ali dentro é política. E nós servimos a interesses políticos daquelas pessoas que estão ali. Tanto é que você sabe muito bem que muita gente sai do sindicato para candidatura, seja de deputados,

senador, seja a nível municipal. Então eu acho assim, perdi as ilusões. Eu faço greve porque eu acredito que ainda é uma forma de questionar, mas eu não sou cega, nesse sentido. Eu sei que muitas vezes a gente serve como massa de manobra para interesse daquelas pessoas quês estão ali dentro, ditas nossas representantes.

Tais questionamentos refletem o quanto a categoria é crítica no que se refere a participação na política pelo sindicato, refletindo uma avaliação negativa na condução das campanhas. Neste sentido, a unificação da negociação salarial da categoria, conquistada nos primeiros anos do governo Lula, foi objeto análise por um entrevistado. Atualmente, essa questão está aparentemente pacificada. Embora ela tenha aparecido em um dos relatos, que reconhece que num cenário onde o Banco do Brasil estivesse com melhores condições de negociar do que seus congêneres, a negociação isolada poderia gerar maiores resultados. Entretanto, do ponto de vista estratégico, da construção de uma luta unificada em torno de uma categoria, todos defendem a unificação. Segundo o entrevistado 10:

A princípio eu acho bacana. Mas eu já vi pessoas mais antigas falarem que esse é o nosso erro. Olha só, na época do Fernando Henrique nós discutíamos isoladamente e a gente sempre perdia. Aí o pessoal falou: vamos unificar que nós estamos tomando tinta. Hoje a gente vê que o banco é uma empresa muito sólida, né? Naquela época o banco não era tão sólido quando é hoje. Hoje a gente vê que o banco muito sólido e em determinados momentos da negociação o banco até sinaliza que poderia dar mais e não dá porque é unificado. Então hoje, enquanto o banco está numa posição muito confortável, talvez fosse melhor negociar isolado. Mas para categoria, não tem o que ver. É melhor unificado, quanto mais melhor, quanto mais gente lutando pelos interesses da categoria melhor. Mas hoje como nossa empresa, na atual conjuntura, tá um pouco acima da média... Por exemplo, você tem um HSBC fechando porta e um Banco do Brasil com lucro recorde. Ou seja, o nosso patrão tá podendo pagar mais. O HSBC está demitindo, agora vendeu pro Bradesco... Mas, a princípio o cara do HSBC estava com medo era de perder o emprego, não era ter aumento.

A conquista da unidade na luta passa, necessariamente pela construção de uma identidade do bancário, que permita que ele se reconheça no outro, ainda que este não seja ligado ao mesmo patrão, que no caso do Banco do Brasil e da CEF é o governo. Neste ponto, as transformações ocorridas no seio da categoria bancária, comprometeram os aspectos formadores de uma identidade clássica do “bancário”. Segundo Junckes (2009),

as transformações verificadas nos fatores constitutivos da identidade dos bancários - a redefinição da composição orgânica da categoria bancária, os novos mecanismos de subsunção desses trabalhadores no mundo das finanças e as alterações nas noções de territorialidade e temporalidade dos bancários decorrentes da reestruturação financeira ocorrida no país na virada

do século - demonstram o aprofundamento das condições de hegemonia de classes estabelecidas nas novas formas de trabalho imaterial e abrigadas na dinâmica própria dos espaços de fluxos que suplementam as condições tradicionais de dominação. (p. 202)

A incorporação de uma identidade de trabalhador do ramo financeiro ainda está distante entre os trabalhadores bancários. A categoria se percebe no outro, enquanto contratados pelo mesmo tipo de instituição, ou seja, se o contratante for um banco. O fato de o trabalho executado ser o mesmo, não provoca no bancário um sentimento corporativo, identitário, como ocorre nas categorias em geral. No entanto, no âmbito dos trabalhadores estritamente contratados por bancos, prevalece um nível de identificação razoável. A maioria acredita que o trabalho executado os trabalhadores dos bancos privados executam o mesmo processo de trabalho, porém em condições piores. Segundo o entrevistado 3:

Acredito que o trabalho seja o mesmo e os problemas também sejam os mesmos. A questão é: como eles passam por eles? Que eles passam, eles passam, agora o que acontece nessa travessia? Eu acho que eles vivem um desconforto maior do que a gente. Agora tudo isso é uma concepção muito pessoal. [...] olha o que eu penso é muito limitado. Eu não conheço a realidade deles, eu não tô lá no dia-a-dia. Agora por exemplo, algumas coisas são dedutíveis, eu por exemplo não conheço, não conheço alguém que conheça, um aposentado do Bradesco.

A entrevistada 2, conta que teve a oportunidade de verificar as condições de trabalho no setor privado e a sua impressão converge com a dos outros entrevistados. O nível de pressão e sofrimento parece ser em muitos casos superior. Segundo a entrevistada, ela se identifica com os profissionais do setor privado e sofre com as suas condições de trabalho. Ela afirma que:

De ver, por exemplo, num banco privado, como eu vi, numa agência que tinha 40 funcionários, trabalhar com 25 funcionários. E às 3 horas da tarde, dois ou três funcionários ainda não tinham saído para almoçar. Que não tinha ninguém respondendo pela gerência geral, por que o gerente geral tinha passado mal, a pressão dele estava alta. Então assim, você vê que a situação lá está caótica e isso não acontece aqui.

Um ponto de vista muito interessante é o da entrevistada 8, que antes de entrar no Banco do Brasil, era funcionária do setor privado. De todas os participantes da pesquisa, foi a única que não reconheceu no setor privado condições de trabalho piores que a do Banco do Brasil. Na verdade, o que ela ressalta é que nas empresas privadas, a regra do jogo é mais clara, não existe uma distância entre o discurso oficial da empresa e a forma da empresa se relacionar com seus funcionários. Segundo a entrevistada 8,

os bancários do setor privado passam pelos os mesmos problemas. A diferença é justamente a empresa, o discurso dela é de ser rentável e o funcionário sabe disso. Ele entra com essa ideologia, por isso, eles são até mais unidos. Justamente por não ter essa individualização, você sabe que ali é um emprego comum. Você se vê até mais à vontade, pra estar ali e fazer o seu serviço, com um papel só. O Banco do Brasil quer ser duas coisas e eu acho que ele não consegue e isso cria atrito entre os colegas. A individualização e ao mesmo tempo falar que é público. Fazer um discurso paternalista hoje?? [...] Então, eu acho tudo fácil no privado. É mais claro. O Banco do Brasil, ele confunde. Ele se confunde com o funcionário e deixa o funcionário confundido. Eu acho que a burocracia que ele cria, tudo isso é muito público e a atitude não é. De rentabilidade. É uma crise de identidade! E no privado a identidade dele é definida e o funcionário trata aquilo de uma forma mais definida. É menos desgastante pro funcionário emocionalmente. Então, as relações de trabalho sejam muito piores? Não. São mais pelo menos claras. Eu acho que a única coisa é que a demissão rola mais fácil. Então talvez tenha isso. É o desgaste financeiro, mercadológico. Mas no Banco do Brasil o desgaste é emocional, pela falta de identidade.”

A questão do relacionamento entre o trabalhador bancário e o sindicato é muito complexa, talvez envolva, inclusive, outras determinações que não foram citadas no escopo desta pesquisa. No entanto, os depoimentos mostraram que existe uma forte discussão em torno da legitimidade do sindicato junto à classe, que às vezes fica mais clara quando os representados não se veem identificados na pauta de reivindicação do sindicato ou até na atuação do sindicato no dia-a-dia. Para alguns entrevistados, existe um certo distanciamento entre os problemas vividos pelos trabalhadores no processo de trabalho e aqueles que seus representantes nas entidades identificam e lutam para resolução. Embora a questão da remuneração continue central, sendo reconhecidamente trabalhadas pelos sindicatos, outras questões, como por exemplo, a “qualidade de vida”, demandam uma atuação mais forte. A entrevistada 2 acredita que falta de credibilidade nas entidades encontra aí seus determinantes. Segundo a mesma:

Eu acho que o sindicato de uma maneira geral em todos os estados, ele tem perdido um pouco o espaço nessa luta, ele tem perdido um pouco de credibilidade. Por que? Porque ele ainda se bate muito na luta por remuneração, muito por benefício e tem deixado de falar com o trabalhador, de questão como a qualidade de vida e a transparência nos processos. Talvez isso engajassem mais as pessoas. Agora quando eu vejo as pessoas querendo fazer isso, ao mesmo tempo, elas têm medo. Elas tem medo de não ter o suporte que o sindicato poderia dar. Há uma impotência do sindicato, que também não pode tanto como se imagina né? Mas eu acho que ele está perdendo espaço no sentido de conversar com as pessoas e negociar mesmo essa questão da transparência nos processos e da qualidade de vida no trabalho. Principalmente os comissionados eles estão muito, muito, muito cansados e pressionados. Eles estão altamente pressionados.

Para termos uma noção mais adequada se existe de fato um distanciamento entre os problemas vividos no processo de trabalho e aqueles identificados e combatidos pelos sindicatos, no próximo tópico investigaremos as determinações que representam os fatores de satisfação e insatisfação no processo de trabalho

3.2.8. Satisfação no Trabalho

Tabela 29 – Motivos de Satisfação e Insatisfação no Trabalho

| | Frequência |
|--|------------|
| Salário insatisfatório | 9 |
| Benefícios satisfatórios | 9 |
| Qualidade de vida no trabalho insatisfatória em determinados setores | 7 |
| Gosta do seu trabalho como bancário | 7 |
| Insatisfação com falta de transparência nas concorrências e comissionamentos | 5 |
| Renda proporciona uma situação satisfatória | 5 |
| Tem orgulho do emprego e da empresa em que trabalha | 4 |
| Exaustão e stress ao fim do dia | 2 |
| Total de novas ocorrências | 8 |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

A questão financeira ainda aparece como o fator que, com mais frequência, é citado como um indicador de insatisfação entre os entrevistados. Neste ponto, são necessárias algumas ressalvas. Larga maioria afirmou que a renda não era compatível com o nível de responsabilidade e a quantidade de trabalho executada. No entanto, ninguém afirmou que desejava abandonar o emprego por causa da renda ou que a renda impossibilitava uma vida minimamente digna, pelo contrário. Essa questão do nível de renda, que é sempre muito delicada, pois envolve questões regionais, como o custo de vida e a renda média da região pesquisada. Se pensarmos que a renda média da cidade Juiz de Fora, somando-se salários e benefícios, segundo o jornal Tribuna de Minas²³, chega a R\$ 1.769,07 no mês de Julho/2015, que é menor que a média do estado e do país, verificasse que o salário inicial do banco, somando salário e benefício, em torno de R\$ 3.200,00 (Três mil e duzentos reais), supera em 80% este valor.

²³ Fonte: Tribuna de Minas. Endereço: <http://www.tribunademinas.com.br/ganho-medio-inferior-aos-do-estado-e-do-pais/>. Consultado em 16/08/2015.

Quando questionada se considerava sua remuneração adequada ao nível de responsabilidade e a quantidade de trabalho, a entrevistada 2 respondeu:

Não, eu nunca achei adequado. Eu acho que há dez, ou melhor, quinze, há vinte anos atrás, o bancário ganhava mais do que hoje. Se você considerar mais ou menos o dólar, o pessoal fala em 7 mil. Mas fazendo uma projeção mais realista, acho que daria em torno de R\$ 4 mil e quinhentos ou R\$ 5 mil. Eu acho que isso seria adequado para o grau de exigência de atualização diária, o risco que você corre, a exposição frente ao cliente, a questão da segurança... Eu acho que o salário que se tinha era mais compatível. O salário atual é baixo, considerando tanto a exigência de informações de atualização, quanto a questão de segurança, questão de riscos, até de erros, por que você trabalha e tem hora que não tem a quem recorrer. Antigamente você tinha o suporte, hoje você não tem. Então eu acho que teria que ser assim. Agora o que acontece é que a gente confunde um pouquinho remuneração com benefício e os benefícios são altamente atraentes, só que eles se extinguem na sua aposentadoria. Não no caso da Previ, da previdência complementar. Mas um benefício, por exemplo, de vale alimentação e refeição, que hoje é de R\$ 1.040,00, ele impacta muito positivamente na vida do bancário.

Nesse sentido, existe quase uma unanimidade em torno da satisfação com os benefícios recebidos. O grande problema é que eles se extinguem com a aposentadoria. Isso é lembrado pelo entrevistado 10, que também levanta outra questão. O seu salário equivale a menos 10% da contribuição da sua carteira para o resultado da empresa, ou seja, o lucro que auferido com seu trabalho é 10 vezes maior que o seu salário.

Eu acho que ele tá defasado em relação ao nível de retorno que eu dou pra empresa. O meu salário é menos, ele representa menos de 10% da margem de contribuição da carteira a qual eu sou responsável. Isso eu estou falando porque a minha carteira já foi muito melhor do que ela tá hoje. Minha carteira já deu 160 a 180 mil de lucro, hoje tá 130 mil, e a gente não ganha nem 10% disso. Os benefícios, acho todos excelentes. Porém acho que não deveria ter nenhum dos três, os três deveriam ser renda. Que aí eu mesmo pago o meu plano de saúde, a minha previdência e a minha alimentação. Se você me dá renda, eu posso abrir mão de todos esses três. Mas como isso não vai acontecer, são três excelentes benefícios que poucas empresas tem, mas sou contra, deveria ser renda, se você aposenta perde. Hoje um escriturário ganha quase metade do salário em benefícios, quando esse cara vai querer se aposentar?

O entrevistado 4, comenta que se levarmos em consideração somente a margem contribuição²⁴ da sua conta mais a de seus familiares mais próximos, seu salário já estaria pago. No entanto se preocupa, assim como vários outros entrevistados, com a saúde financeira do plano de saúde, a Cassi, que é um plano de auto-gestão. Segundo o entrevistado:

²⁴A margem de contribuição é um índice que calcula o valor que cada cliente agrega ao resultado, equivaleria, a grosso modo, ao lucro que o cliente proporciona ao banco por mês.

Pelo lucro do banco, não acho que a renda esteja adequada. É óbvio que o salário tá muito baixo. O lucro é de 10, 15 bilhões por ano. Não tem lógica eu ganhar R\$ 2.000,00 por mês, eu não, não só eu, todo escriturário ganhar R\$ 2.000,00. Pelo trabalho em si, pela importância, a quantidade que a gente produz pro banco, tá óbvio que a gente tá descompensado. Eu faturado pro banco pelo menos, hoje em dia tem como a gente ver a rentabilidade por cliente, então, só eu, eu, minhas aplicações, meus consórcios, meus negócios no banco, eu faturado de R\$ 800,00 a R\$ 900,00 em margem de contribuição. Mais minha família inteira? Só eu e minha família pagamos o meu salário, por mês. O que eu trago de negócios para o banco, é muito, muito superior ao meu salário. Mas os benefícios são bons, é uma das melhores empresas nesse sentido. Tem um dos melhores tickets e tem uma previdência, que por enquanto, tá seguro, né? Eu não sei se vai continuar assim. É o maior fundo de pensão da América Latina. O Plano de Saúde está com problemas, mas aqui em Juiz de Fora ainda é bom. Mas ele tá com problema nacionalmente. É uma dívida gigante que o banco não quer aportar. Quer só aportar se tiver contrapartida. No nosso plano de saúde, o que acontece no nosso plano de saúde cobre, é que, se você comparar com qualquer plano de saúde, cobre muito mais, cobre muita coisa. Nenhum plano de saúde é tão completo quanto o do Banco do Brasil. Mas porque que ele é insustentável? Porque o salário de quem entrou antes de 98 era bom, agora o salário é uma... Então a contribuição do funcionário é pequena e a do banco também. Porque o banco contribui com 5% e eu contribuo com 3, só que sobre o salário. Antes uma pessoa igual a mim ganhava R\$ 4.000,00, R\$ 5.000,00, com sete anos de carreira, com oito anos de carreira. Hoje eu ganho R\$ 2.000,00. Então assim, tem uma discrepância e esse percentual continua igual. E a Cassi continua cobrindo tudo. A Cassi cobre doente terminal, aids, câncer, tudo... A Cassi cobre de tudo um pouco, psicólogo, fisioterapeuta, quase nenhum plano tem psicólogo, só alguns planos tem isso. Então a Cassi ficou com uma receita muito menor. E nunca se estudou isso, nunca ninguém fez isso, ninguém se preocupou com isso, até explodir.

Entre os trabalhadores ocupantes dos cargos de comissão, embora a renda seja maior, o nível de insatisfação também é alto. Eles reclamam que o banco transfere para eles o risco operacional do negócio, o que leva a uma situação de estresse diante da frequente possibilidade de inadimplência dos clientes da carteira e acham que seus salários são piores em comparação com os gerentes da Caixa Econômica Federal, outro banco igualmente público. Segundo a entrevistada 9:

É difícil falar que o salário tá adequado. O salário não tá adequado. Primeiro, tem uma diferença, tem uma diferença pra Caixa Econômica Federal. A gente ganha menos, sendo que no Banco do Brasil, creio eu, a gente é mais pressionada para conseguir resultado que na Caixa Econômica Federal. Então, já aí, eu acho que a gente deveria ganhar mais ainda que a Caixa, ou, pelo menos igual. Tem também responsabilidade, ela é civil. Ela ultrapassa o trabalho. Então a responsabilidade é muito grande. É enorme, é dinheiro. Então, a remuneração poderia ser melhor sim, porque ela já foi melhor. E se ela já foi melhor, poderia ser melhor. Teve uma diferença na remuneração enorme. Então por que ela não está adequada? Se a responsabilidade aumentou, a meta aumentou, tudo aumentou? Podia aumentar o meu salário. Eu acho que tinha que ser mais. Agora, os benefícios, os benefícios são bons.

Só que por um problema de gestão da subsidiária que nos mantêm os benefícios, a Cassi, eu já enfrentei muitos problemas com o plano de saúde, já tive que fazer outro plano, fazer Unimed. Já tive operação no SUS liberada, que não liberou pela Cassi. Eu acho que é uma vergonha! Então, eu acho que tem coisa boa, mas pode melhorar. Tem o plano odontológico. Apesar do plano odontológico não ser de boa qualidade, porque você vai lá no dentista e o dentista fala assim: a resina do seu plano é uma resina muito ruim. Você vai querer colocar aquilo no dente? Então, aí você acaba pagando o particular. E depois, eu não acho certo, eu acho que o negócio tem que ser legal. Cobra mais, mas faz um plano bom. Então, pra que pagar um trem que você não vai usar? Eu acho que é meio de aparência, é um plano odontológico meio de aparência.

A questão da comparação da remuneração com a Caixa Econômica Federal é comum, uma vez que ambas são administradas pelo Governo Federal. No entanto, devemos ressaltar que o Banco do Brasil é uma sociedade de economia mista, com sócios privados, que almejam lucros superiores a remuneração média no mercado bancário, como nos ensina Hilferding (1985). Já a CEF, é uma empresa pública, donde 100% do capital pertence ao governo. A diferença na remuneração entre as empresas, possivelmente tem relação com este fator. Não obstante, devemos ter em mente, que a maioria dos entrevistados afirmou que fez concurso para ambas instituições e muitos, inclusive, foram aprovados nas duas. Desta forma, o emprego na Caixa Econômica Federal, soa como uma questão de custo de oportunidade. No limite, esse sentimento comparativo, pode inclusive extrapolar a própria categoria, invadindo as outras oportunidades de concurso, que foram abdicadas pela carreira no Banco do Brasil. É o caso da entrevistada 1.

Não estou satisfeita com o salário. O benefício é bom. Você ganha R\$ 1.000,00 de vale alimentação/refeição. E eu, que sou uma pessoa solteira, ganho vale para uma família. Em termo de benefícios é razoável. Mas em termos de remuneração é um salário muito defasado em relação ao mercado. Em relação ao nível de exigência que se tem no banco do Brasil. Aí você tem um gerente de relacionamento... Mas eu não quero ser gerente de relacionamento. Porque o que eu vou ganhar a mais não paga minha tranquilidade. Eu quero chegar em casa deitar e dormir. Eu quero ter paz, ter tranquilidade. Então, o que se recompensa ao gerente de relacionamento, por exemplo, quem, está na rede, não vale a pena o trabalho que você tem. Ao nível de formação que você tem que ter, ao nível de informação que você tem ter, ao nível de estresse que você está exposto, ao nível de exigência que você está exposto, ao nível de cobrança e ao tamanho da meta que você tem que cumprir... Eu acho muito defasado! Qualquer concurso de 2º grau que você faz por aí, pro banco pra você entrar é um concurso de 2º grau, qualquer concursinho de 2º grau que você faz pra Justiça, pra alguma coisa, você já entra ganhando muito mais ou semelhante a um gerente de conta do Banco do Brasil. Então, eu acho muito defasado em relação ao que tem no mercado.

Apesar das críticas em relação à renda, a entrevista verificou que o tipo de trabalho exercido, assim como a boa imagem associada a empresa, são fatores de satisfação entre os entrevistados, tanto comissionados, como não comissionados. Segundo a entrevistada 2:

Eu gosto de atender os clientes. Todo dia me relaciono com pessoas muito diferentes. Acho que é um universo muito amplo, por mais que cheguem pessoas muito irritadas com o banco, com isso, aquilo... Tenho colegas de trabalho fantásticas. Eu gosto muito do meu ambiente de trabalho, especificamente do último agora. Eu também gosto de ter que conhecer sobre vários assuntos, muda tudo o tempo inteiro, aí eu tenho eu estar correndo atrás de informação o tempo inteiro, de estar prestando atenção no que está acontecendo na câmara, no senado, enfim, eu gosto dessa interlocução.

O entrevistado 4, também possui a mesma impressão positiva sobre o emprego. Segundo ele,

tirando a remuneração, eu não me importo, não acho chato não, acho até divertido. Eu gosto de mexer com dinheiro, lidar com contratos, ajudar as pessoas e eu acho que a gente consegue ajudar bastante. Tem várias coisas que dá para fazer. Então, eu não acho chato não. Claro que enjoa né, todo dia tem o mesmo horário, agora isso rola em qualquer empresa. Mas no banco, se você tem um administrador legal, se também pode ser mais flexível, dar uma saída, depende muito como você consegue negociar com seu administrador.

Entre os gerentes de contas, foi observado que o fato de propiciarem possibilidades de investimento e consumo, para empresas e pessoas, gera neles certo tipo de satisfação. Eles se sentem parte do projeto e ficam satisfeitos quando os clientes reconhecem isso. O reconhecimento social, talvez seja o fator que mais me chamou atenção, no que tange a satisfação no trabalho deste grupo, Tal comportamento se revela na fala da entrevistada 9:

É um emprego socialmente reconhecido. Você trabalha no banco, você não é qualquer pessoa. Você tem que ser uma pessoa idônea, você tem que ser uma pessoa que zele, que esteja convergindo pros valores que o banco hoje também preserva. Então você também tem que estar convergindo com aquilo. Então, o banco acaba fazendo de você o banco, e o banco tem uma boa imagem. Eu sinto que eu convivo com essa coisa, que gosto, entendeu? [...] Dentro do banco você tem as metas para cumprir. É um negócio assim como todos, como a lojinha ali da esquina tem o interesse dela. Ele não empresta pra todo mundo, ele empresta pra quem ele quer, mas a gente não pode dizer isso. Mas hoje, eu me sinto assim, que não sou qualquer uma. Você é agente de muita coisa. Eu já passei por quatro cidades e eu fico muito feliz, quando eu volto numa cidade que eu já trabalhei, e aquela loja que eu apoiei no início e tal, né, está lá até hoje, funcionando. Quer dizer que eu e o dono da loja fizemos um bom trabalho. Que eu empreguei o capital do banco de uma forma correta, que aquilo movimentou a economia daquele lugar. E eu sou reconhecida naquele lugar, que dá uma satisfação pra mim. Porque eu já fui em várias empresas que eu trabalhei junto com as empresas e quando

eles ou aumentaram ou abriram novas unidades, me chamaram para falar: “Essa é a gerente do Banco do Brasil que nos apoiou no momento que mais a gente precisou. Hoje nós estamos aqui, estamos dobrando a nossa loja, não sei o que...” Então, isso dá satisfação. Eu tenho que criar um valor pro meu trabalho, pra que eu tenha satisfação de estar fazendo aquilo. Que eu não esteja aqui simplesmente emprestando o dinheiro do banco, aumentando o lucro do banco. Que eu não esteja aqui simplesmente pensando no lucro, que eu esteja ajudando, porque o banco tá aí pra isso, mas a outro lado também tem que sair lucrando.

O entrevistado 3, também gerente de contas, tem um discurso muito semelhante. Segundo ele:

Eu gosto do que faço! Por mais que isso tenha uma colherzinha de vaidade, eu me sinto importante. Porque, rapaz, quando você libera um recurso pra uma pessoa, que vai por exemplo, ter uma solução em crédito, tá passando um aperto, ou então por exemplo, vai tocar um sonho dela, vai tocar um projeto. Isso é uma coisa muito legal, muito bacana. E na pessoa jurídica isso era uma coisa mais a vista porque o empresário que pega um dinheiro no banco, um empresário que faz investimento no banco, o banco vira parceiro de uma atividade comercial, quantos chefes de família não dependem daquela atividade empresarial. Você tá entendendo? E tem aquela também de você contribuir para o crescimento, cara você faz parte de uma coisa importante. Porque muita gente fala: banco-dinheiro, dinheiro-banco, mas é muito além disso. Aí você pode dizer: Ah essa vaidade, que não deixa de ser sua, não tá corrompida por uma visão muito pessoal? Ah, é a visão que eu tenho! Não tenho a visão de outra pessoa... Porque na verdade o que que acontece, eu saio daqui e esqueci de mencionar alguma coisa. Eu penso o seguinte: eu gosto do que eu faço! Eu tenho orgulho de que eu faço, da empresa que eu trabalho, maior do ramo financeiro, e eu contribuo para muita coisa e gosto de fazer parte disso”

A percepção do entrevistado 10, que também é gerente de contas, reforça essa questão da posição social. É notável a semelhança no discurso, uma vez que não trabalham na mesma dependência. Segundo o entrevistado:

Sempre tive muito orgulho. É um status impressionante. As pessoas não sabem quanto a gente ganha. Mas você é o gerente do Banco do Brasil. Impressionante. Eu não posso nem mostrar o contracheque na rua, se não cai essa imagem... (risos) Mas a tradição é muito grande, a marca muito sólida, credibilidade demais, qualquer lugar que você entra você não tem que assinar contrato, fiador, nada disso. Você vai numa imobiliária, vai te pedir um fiador? Você é gerente do banco, tá doido? [...] E eu gosto de ser gerente de pessoa jurídica, mas do que ser gerente geral, que eu ainda não sou. Mas em função da renda eu vou buscar ser gerente geral. Se não fosse a renda... Se o banco virasse pra mim e falasse: Vou renovar o seu contrato e dobrar eu salário se você ficar aí, eu preferiria ser gerente de PJ. Aliás, eu acho que todos os gerentes de PJ queriam continuar sendo gerente de PJ, só saem para aumentar a renda. É uma coisa que o banco deveria pensar.

Em suma, nestes três últimos depoimentos fica latente o orgulho pelo que o emprego no Banco do Brasil ainda representa uma variável importante para a vida dos funcionários do Banco do Brasil, mesmo os Pós-98. Embora os depoimentos acima citados sejam de bancários que ocupam a função de gerencia, essa questão da imagem social do funcionário do Banco do Brasil, também se reproduziu na fala de quase todos os entrevistados, às vezes até com um tom saudosista. Para finalizar a pesquisa, uma última categoria será analisada, referente as expectativas profissionais.

3.2.9. Expectativas Profissionais

Tabela 30- Expectativas para o Futuro Profissional

| | Frequência |
|--|------------|
| Já pensou em sair do banco | 9 |
| Valorização profissional | 7 |
| Desinteresse em encarecimento para aumentar renda | 7 |
| Aumento da Renda | 5 |
| Manutenção da Estabilidade Financeira e Profissional | 5 |
| Aposentadoria | 3 |
| Crescimento Profissional | 3 |
| Enxerga o emprego como um simples contrato de trabalho | 3 |
| Plano de Carreira melhor | 2 |
| Que o banco tenha um viés mais público | 1 |
| Total de novas ocorrências | 10 |

Fonte: Entrevista com os bancários Pós-98 do Banco do Brasil – Juiz de Fora – Julho/2015

Rodrigues (2004), conforme citado nesta pesquisa, verificou que entre os funcionários que até 1995, tinham mais de 15 anos de banco, ou seja, aqueles que ingressara no banco até a década de 1970 no banco, tinham até “um projeto de vida”. Em função dele, muitas pessoas abandonaram a faculdade ou projetos pessoais em troca de uma carreira, cujo atrativo principal, senão único, eram a boa remuneração e um conjunto de direitos que garantiam um padrão de vida diferenciado, à época. As transformações que o banco passou, especialmente na década de 1990, modificaram este cenário, transformando o “emprego dos sonhos”, num emprego normal, conforme veremos a seguir através dos relatos. O emprego no Banco Brasil se transformou num contrato de trabalho comum, despreendido das expectativas iniciais. Podemos verificar isso na fala da entrevistada 2:

O que eu sinto é que entre os funcionários antigos, é comum você ouvir que tudo que eu tenho eu devo ao banco, tudo que eu tenho é o banco que me deu, de certa forma proporcionou, né? mas deu? Então hoje eu vejo como um contrato de trabalho, onde o banco precisa que alguns trabalhos sejam feitos e eu tenho que me esforçar ao máximo para fazer aquele trabalho. É uma questão de sobrevivência. Ele precisa do meu trabalho e eu preciso sobreviver. Então pra mim é um contrato de trabalho. Não tenho essa relação de ver um provedor, uma instituição que me proporcione tudo né, eu vejo como uma relação de trabalho mesmo, um contrato de trabalho. Eu acho que isso é uma forma de mascarar muito a relação de trabalho. É como na escola o aluno chamar a professora de tia, eu acho que mascara, eu acho que não é a verdade da situação. É um contrato de trabalho, você presta serviço. O que ele quer de você é bem claro.

Essa nova atitude também aparece implícita na elevada frequência de respostas positivas para a pergunta se já haviam analisado a possibilidade de sair do banco. Embora, dependendo da renda, muitos já se sintam acomodados no emprego. Isso se revela na fala do entrevistado 3:

É o seguinte, eu não quero nunca me acomodar em lugar nenhum. Estou concluindo a minha pós-graduação, pretendo depois de repente fazer um mestrado. Eu estou sempre investindo em mim. Porque eu acho que a pior coisa que pode acontecer com qualquer pessoa, profissional em qualquer área é se acomodar, entendeu? Se pintar amanhar, se descortinar a possibilidade de abrir uma oportunidade que me ofereça um melhor custo de oportunidade que o banco, claro! Enquanto eu tiver dentro do banco eu vou dar o meu melhor pra crescer ali, de sorte que eu não precise buscar fora. É claro que eu já estou numa situação consolidada, eu estou sedimentado. Eu tenho, digamos assim, a minha zona de tranquilidade. [...] Agora, por exemplo, aparece uma oportunidade no Banco Central, com toda experiência que eu aprendi no Banco do Brasil ... Mas, enquanto eu tiver no banco eu vou dar o melhor pra mim. Agora se aparecer uma oportunidade de um concurso e eu usar todo o arcabouço que eu colecionei durante esse tempo, eu vou usar.

Além do fator financeiro, alguns entrevistados alegaram que ainda pretendem procurar fora do banco uma oportunidade que dialogue mais com suas preferências pessoais ou sua formação profissional. Neste caso, a pressão do processo de trabalho torna-se muitas vezes um fator de descontentamento e frustração adicional, como revela a entrevistada 1. Segundo ela:

Já pensei, e penso, às vezes, em sair do banco. Exatamente por isso, por causa da pressão, por causa de estresse, por causa de não valorização, por causa de remuneração, sabe, é tanta coisa... Eu acho que, é redundante mesmo, vou voltar ao que te falei. Pelo nível de estresse que você tem, pelo nível de exigência que você tem, pela quantidade de horas do seu dia que você passa lá dentro a gente é muito mal remunerado, muito mal remunerado. Então eu já pensei em sair várias vezes por isso. Pra ter uma remuneração melhor. Eu sou graduada, pós-graduada, falo inglês, tenho

curso de inglês fora... Então assim, isso, numa outra instituição, que tenha um plano de carreira, que o banco não tem, talvez seja valorizado. Aqui você tem graduação, você tem pós-graduação, não te agrega em nada, isso não te agrega em nada no banco. Às vezes em outras instituições, você faz mestrado, aquilo te agrega em remuneração, te agrega em muitas outras coisas, mas no banco não tem isso. Então, assim, eu já pensei, e às vezes, penso sim em sair do banco.

Embora a maioria dos entrevistados tenha expectativa profissional ligadas à melhoria na renda, nem todos demonstraram interesse em construir uma carreira no banco. Neste caso, somente que já estão comissionados manifestaram que pretendem melhorar a sua renda através de novos comissionamentos, ou seja, através do encarreiramento. Aos outros então, restaria a alternativa de lutar para melhoria dos salários, independente das comissões, através de um novo plano de cargos e salários, por exemplo. Mas essa alternativa só foi espontaneamente lembrada por um dos entrevistados, demonstrando, entretanto certo ceticismo quanto às potencialidades de uma conquista nesse sentido. Não obstante, o entrevistado 4, afirma que

a expectativa que eu tenho é que um dia a gente consiga arrancar um plano de carreira descente. A esperança é a última que morre, eu acho muito difícil a gente conseguir isso aí. O banco tinha que ter um plano de carreira melhor. Se tivesse eu não ia ficar assim. Eu não acho o banco chato, eu gosto do trabalho. Eu acho interessante em várias coisas, mas não ter perspectiva de melhorar de salário, acho muito difícil.

Outras determinações observadas já foram tratadas em outras categorias, de forma que reproduzi-las novamente seria redundante. O objetivo principal desta pesquisa já foi atingido. A intenção foi buscar as determinantes que nos permitam montar um retrato, minimamente crítico, ainda que devidamente circunscrito aos limites metodológicos desta pesquisa, para, a partir dela, podemos analisar como está se desenvolvendo o processo de formação da consciência entre os trabalhadores pós-98 do Banco do Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta deste trabalho foi verificar, através de uma pesquisa de campo, como está se desenvolvendo o processo de tomada de consciência entre os Trabalhadores Pós-98 do Banco do Brasil em Juiz de Fora/MG. Adotamos nesta pesquisa, a sugestão de Iasi (1999), de investigar a “consciência” não como uma coisa, que pode ser adquirida, mas como “processo de consciência”. Dessa forma, preservando o seu sentido enquanto processo, permitimos que o conceito se transformasse e se desenvolvesse, transitando de uma forma para outra na análise dos dados coletados, acrescentando, ainda, as análises de Antunes (2003) e Alves (2000), as transformações no ambiente de trabalho, nas relações de produção e no processo produtivo irão definir o modo de ser da classe operária, interferindo na formação da sua consciência.

Assim, investigamos as transformações ocorridas na história do Banco do Brasil, com especial atenção para os eventos mais recentes, principalmente a partir dos anos de 1980. Através de Alexandre (2001) e Rodrigues (2004) verificamos que, neste período, o banco passou por profundas transformações, possivelmente as maiores de sua história recente. De tal forma que é, no mínimo razoável, supor que esses fenômenos tenham interferido no desenvolvimento do processo de consciência dos seus trabalhadores.

Segundo Rodrigues (2004), quem ingressava no Banco do Brasil até o final da década de 1970, adotava a empresa como um “Projeto de Vida” (p.145). Afinal, o emprego oferecia uma remuneração diferenciada. Ainda assim, a autora revela que na maioria das vezes, as pessoas que entravam imaginavam que o emprego seria apenas transitório. Com o passar dos anos, a boa condição de vida, propiciada pela condição salarial, levava as pessoas a permanecerem na empresa.

Inicialmente, nossa pesquisa, ao buscar avaliar se a motivação dos entrevistados para trabalhar no Banco do Brasil, constatou esse último quadro com a entrada dos chamados trabalhadores Pós-98. Os resultados mostraram que persiste entre os entrevistados a idéia da transitoriedade no emprego, em que pese algumas diferenças nas suas determinações. Por exemplo, a permanência no banco não está mais relacionada a um “projeto de vida”, como entre os Pré-98, mas a uma “acomodação” forçada, diante das dificuldades do mercado de trabalho. Somente um dos entrevistados falou que fez o concurso com a intenção de se aposentar no banco. A maioria fez concurso por motivações estritamente financeiras, sendo o banco apenas uma das suas opções. Todos afirmaram que pensam ou já pensaram em sair do

banco, por motivos pessoais ou financeiros. E que só permanecem no emprego, porque falta de uma oportunidade melhor. Com o tempo, muitos acabam se acomodando no emprego, ainda que isso signifique um sentimento recorrente de insatisfação quanto à situação financeira.

O depoimento dos entrevistados quanto ao sentimento em relação a empresa, sugere que o bancário Pós-98 trata o emprego no Banco do Brasil de uma forma bastante objetiva. Para ele, é um contrato de trabalho como outro qualquer, que vale a pena enquanto for interessante para ambas as partes. Essa noção difere daquela passada pela entrevistada 2, quando ela se referia ao sentimento que os funcionários antigos mantinham em relação ao Banco. Ela percebia neles um “respeito” maior pela empresa, que beirava a uma relação familiar. Uma impressão corroborada por Rodrigues (2004).

Não obstante, o sentido do trabalho manifestado por dois entrevistados, ambos gerentes, sobre a importância que enxergam no seu emprego, nos remete a uma ideia de mistificação do processo de trabalho. A partir das considerações de Marx, Monfardini (2011) explica que a mistificação do modo de produção capitalista é um processo que tem duas implicações essenciais:

(i) é condição de existência dessa sociedade, na medida em que categorias mistificadas são necessárias para colocar em ação os indivíduos no processo de produção; e (ii) torna objetivamente opacas as estruturas sociais vigentes, levando à necessidade de uma análise científica do modo de produção capitalista. (p.2)

Neste sentido, a fala dos dois gerentes entrevistados mostra o papel da mitificação como elemento de suporte psicológico para suportar as contradições do processo de trabalho. Este comportamento é comum entre as pessoas que ocupam cargo gerencial, conforme explica Bendassolli (2007):

O gerente é alguém submetido a pressões contraditórias – ao mesmo tempo em que tem de controlar o trabalho dos outros e falar em nome das estruturas de poder internas, precisa igualmente conciliar conflitos pessoais, lidar com as próprias emoções e expectativas. (p.91)

Esse tipo de postura contrasta com o pragmatismo reiterado nas falas da entrevistada 2, que era escriturária. Nesse ponto, a mistificação acaba sendo um elemento fundamental

para justificar a diferenciação na renda, o comportamento organizacional individualista e demais contradições oriundas do processo de trabalho.

Retornando a questão dos trabalhadores Pré-98, a entrevistada 2 também observou que, apesar desse forte sentimento corporativo em relação a empresa, quando era necessário uma atitude mais incisiva, por exemplo, numa greve, esse grupo de trabalhadores se destacava em comparação aos Pós-98. De certa forma, isso sugere que entre os Pré-98 existia um nível de análise crítica mais avançada do que entre os Pós-98.

De fato, se analisarmos tudo que esses trabalhadores passaram nos últimos trinta anos, veremos que existem histórias de resistência muito contundentes. Eles sobreviveram a uma década de ataques neoliberais e se hoje o Banco do Brasil ainda é uma empresa de economia mista, em muito se deve a essa luta. Conforme Engels (2010) é no processo de lutas que se forma a consciência entre os trabalhadores. Ou seja, dada as experiências vividas no período e o envolvimento com as lutas podemos inferir que há um nível de consciência mais avançado do que entre os trabalhadores Pós-98. Por esse mesmo motivo, a pesquisa buscou avaliar como se desenvolveu o relacionamento entre essas duas gerações de trabalhadores, considerando que este contato, esta interação, seria fundamental para que se desenvolvesse o processo de consciência entre os novos trabalhadores.

A idéia de coexistirem diferentes níveis de consciência dentro de uma mesma categoria ou numa mesma empresa, demonstra também a natureza processual de sua formação. Neste sentido, para avaliarmos o processo de consciência entre os trabalhadores Pós-98, devemos levar em consideração a sua historicidade, o desgaste dos movimentos de reivindicação a partir da década de 1990, especialmente os sindicatos, e as transformações ocorridas nas relações de trabalho neste período.

A segunda variável analisada foi o processo de integração na empresa, com destaque para as situações de interação geracional. Neste ponto foi revelado que a ocorrência de conflitos pontuais não impediu que entre os trabalhadores pós-98 e os pré-98 se formassem vínculos de solidariedade. Conforme relata a entrevistada 1 e o entrevistado 6, o contato entre as diferentes gerações serviu também para disseminar um comportamento mais questionador e ético entre os novos trabalhadores. Há que se destacar que, em alguns casos, esses contatos serviram para também difundir entre os novos a importância da luta sindical, contribuindo de forma decisiva para formação da sua consciência.

Para um dos entrevistados, o Banco do Brasil nunca se preocupou em manter um ambiente de trabalho que proporcionasse uma boa convivência entre os trabalhadores Pré-98 e Pós-98, muito pelo contrário. Essa é a perspectiva salientada por ele, que inclusive argumenta que essa pretensa rivalidade era usada pelo banco como meio de pressionar os trabalhadores mais antigos a aumentarem sua produtividade. Para os trabalhadores Pós-98, esse afastamento prejudicou o desenvolvimento do processo da consciência, o que de alguma forma, também interessava ao banco. Havia um passado recente que o banco desejava que fosse esquecido, evitando que os novos trabalhadores incorporassem esses conflitos, se solidarizando com as causas daqueles que sofreram na década de 1990.

Muitos dos problemas enfrentados pela categoria no que tange ao processo de consciência estão relacionados ao período de integração no trabalho. A entrevistada 1 relatou que grande parte dos conflitos atuais no processo de trabalho tem origem na má formação dos novos trabalhadores. Neste sentido, ela destaca que o convívio com os trabalhadores pré-98 permitiu que ela absorvesse valores éticos que hoje fazem falta à instituição. Com a aposentadoria destes trabalhadores, a situação ficou ainda mais grave, na medida em que esses contatos tornam-se cada vez mais raros. Hoje, estamos na terceira ou quarta geração de pós-98 e em muitas agências, já não existem mais funcionários Pré-98. Essa ausência de um contato inter-geracional prejudica o desenvolvimento do processo de consciência entre os novos trabalhadores, tornando-os mais vulneráveis à ação ideológica da empresa.

Quando analisamos o processo de trabalho e as suas respectivas transformações, observamos várias ocorrências, que em muitos casos, impactam sobre o processo de consciência. O primeiro fator que destaco é a mudança no foco da empresa, que a cada dia fica mais restrito ao resultado financeiro, negando, de certa forma, sua natureza pública. Conforme a pesquisa revela, essa tendência se sedimentou ao longo dos anos 2000, quando o banco assumiu definitivamente uma postura típica de banco comercial. Esse comportamento se reflete nas relações de trabalho, que passam a ser pautadas pelo estímulo a concorrência entre os trabalhadores. O individualismo prevalecente encontra abrigo numa estrutura organizacional voltada para cobrança por resultados.

A valorização dos cargos em comissão, em detrimento de uma progressão por tempo de serviço, acaba direcionando a carreira de muitos trabalhadores, especialmente os Pós-98, que entram na empresa recebendo um salário rebaixado. Com isso, ocorre naturalmente, um afastamento das lutas coletivas, como se verifica na fala dos gerentes entrevistados. Todos

eles concordam com as greves, mas temem que, ao aderir ao movimento, possam ser prejudicados em sua carreira no banco. Essa talvez seja uma das grandes questões a serem trabalhadas pelos coletivos bancários. Como enfrentar essa realidade? Um dos entrevistados sugere que esse debate passe pela reconstrução da carreira por tempo de serviço algo que, particularmente, concordamos.

Outra mudança muito comentada entre os entrevistados foi o crescimento da arbitrariedade nos processos de comissionamento. Muitos entrevistados mostraram-se revoltados com a ausência de meritocracia, no sentido de valorização dos cursos, certificações internas e contribuição no cumprimento de metas, em algumas promoções. Destacamos que por trás disso existe a intenção por parte da empresa em manter um maior nível de controle sobre os comissionados. Desta forma, são selados pactos de subserviência, onde em troca de um salário mais elevado, muitos trabalhadores acabam aceitando abdicar de uma posição mais questionadora ou reivindicatória, pois, de outra forma, não conseguiriam obter a comissão desejada e a ascensão desejada. Um dos entrevistados comentou que a questão de ser um bom vendedor muitas vezes é secundária. Quando ocorre uma seleção “viciada” a parte beneficiada se sente moralmente obrigada com aquele que o comissionou, comportando-se de acordo com os seus interesses.

Não obstante, a necessidade de buscar um comissionamento para melhorar a renda, em muitos casos, é uma questão de sobrevivência, se analisar, por exemplo, a vida numa grande capital, onde o custo de vida é maior. Essa realidade precisa ser levada em consideração, quando analisamos o processo de consciência dos bancários Pós-98 em relação aos bancários Pré-98. Segundo Rodrigues (2004), para os trabalhadores Pré-98 alcançarem uma qualidade de vida melhor, muitos deles se mudavam para cidades no interior do país. A transferência para o interior não afetava negativamente a sociabilidade dos trabalhadores, pelo contrário, em muitos casos, até aproximava mais as pessoas. Hoje, para melhorar o salário, o funcionário precisa buscar uma comissão, o que implica num maior grau de comprometimento comportamental com os objetivos do banco.

Essa realidade, transformou o ambiente de trabalho num lugar altamente competitivo, individualista e nem sempre leal, como comenta o entrevistado 3. O processo de trabalho focado na busca por resultado, afeta diretamente a sociabilidade dos trabalhadores. Com vínculos de solidariedade cada vez mais frágeis, devido à competição e ao individualismo, o “processo de consciência” certamente acaba prejudicado. Dependendo do grau em que esses

valores são incorporados pelos trabalhadores, eles incompatibilizam o desenvolvimento de um nível de consciência mais avançado. Isso se percebe na fala do entrevistado 10, que apesar de reconhecer os benefícios financeiros da mobilização, não consegue se identificar com a luta sindical. No limite, essa contradição pode gerar uma “crise de consciência” ou um “incômodo moral”, ao ver seus colegas lutando e se arriscando por uma causa da qual eles também serão beneficiados.

A pesquisa mostrou ainda que com o passar dos anos, os trabalhadores conseguem perceber com mais facilidade os conflitos do processo de trabalho. De fato, a formação da consciência se dá através da incorporação das contradições da materialidade, que naturalmente demandam algum tempo. Ou seja, quanto mais os trabalhadores acumulam “experiências vividas”, mais eles tomam parte das contradições entre as forças produtivas e as relações de produção, podendo então, desenvolver ou não, o seu nível de consciência. Em Thompson (2001), encontramos que a construção da classe decorre justamente por meio das experiências comuns, vividas e que são percebidas pelos trabalhadores na constituição histórica da classe.

Outro ponto que avaliamos na pesquisa foi como os trabalhadores Pós-98 interpretavam a natureza dos conflitos. O resultado observado revela que existe uma forte tendência em correlacioná-los à convivência entre as pessoas, o que de certa forma, naturaliza esses conflitos. Algumas vezes foi citado o crescente individualismo, as fraudes nos processos de seleção, mas, somente um dos entrevistados identificou no modo de produção capitalista a origem dos conflitos. Chama atenção que a participação do sindicato na resolução destes conflitos ainda é muito tímida. O que sugere certo distanciamento entre a entidade sindical e os trabalhadores, que preferem resolvê-los internamente na empresa, ou, simplesmente, não resolvê-los.

O relacionamento com o sindicato e a participação destes trabalhadores nas mobilizações da categoria também foram avaliados e as determinações encontradas nos permitem algumas considerações importantes. Que a categoria reconhece o papel da entidade enquanto representante do trabalhador, especialmente nas lutas reivindicatórias de direitos. Dois entrevistados criticaram a ausência de neutralidade política nas ações do sindicato. Quanto à participação nas greves, entre os trabalhadores não comissionados o nível de adesão é grande, ao contrário dos comissionados, onde entre os gerentes de conta, nenhum admitiu participar.

O fato de a categoria reconhecer na sua entidade de representação sindical um instrumento efetivo de lutas, é muito positivo. Por outro lado, dependendo do tipo de questionamentos quanto a ação do sindicato no plano político, isso pode indicar que o nível de consciência ainda está muito preso ao plano do interesse imediato. No entanto, os depoimentos colhidos não nos permitiram um aprofundamento maior nessa questão. Não obstante, conforme Lukács (2003), é preciso lembrar que é necessário ocorrer a cisão entre o interesse imediato, representado pelas exigências concretas da sociedade capitalista, e o seu fim último, para caminharmos de uma forma mais concreta e consciente para além da sociedade capitalista. Finalmente, quanto à forte participação de trabalhadores não comissionados nas greves da categoria, é um sinal muito positivo. Engels (2008) afirma que as greves funcionam como verdadeiras escolas de guerra. Nestes movimentos, conforme lembrado por um dos entrevistados, ocorre um maior nível de contato entre os bancários, desenvolvendo o sentimento corporativo entre a categoria.

A greve possibilita que o trabalhador externalize seus sentimentos e frustrações, mostrando que existe um meio legítimo de enfrentamento à empresa, que é a luta coletiva. As greves também contribuem para reduzir o nível de alienação do trabalhador quanto à natureza exploradora da empresa, uma vez que neste momento, a empresa é obrigada a reconhecer, ainda que em grau limitado, o quão pouco valoriza os trabalhadores.

De uma forma geral, as determinações encontradas serviram ao propósito deste trabalho, que era analisar o “processo de consciência” entre os trabalhadores Pós-98. Considerando que esses trabalhadores estão envolvidos num processo de fazer-se enquanto classe, o estudo mostra que a formação da consciência se desenvolve através de uma dinâmica contínua, marcada por movimentos de avanço e recuo.

Os relatos dos trabalhadores mostraram como as experiências vividas nas relações de produção, influenciam, na sua forma de ser, pensar e agir, conseqüentemente no processo de tomada consciência. Segundo Gramsci (1999), é comum que na sua caminhada do ser humano ele se depare com diversas formas de consciência, que agem sobre ele, levando-o a situações de conflito, que podem resultar na imobilidade, na passividade ou no desenvolvimento de uma consciência própria de si mesmo.

Concluimos esse trabalho de investigação, destacando que um fenômeno tão rico em determinações dificilmente teria se esgotado numa única empreitada científica. Seria muita

pretensão de nossa parte. Considerando nossos limites, esperamos que, de alguma forma, tenhamos deixado nossa contribuição. Ao encerrá-lo, nossa compreensão é aquele que Minayo (1993) nos oferece quando se refere à pesquisa: um processo intrinsecamente inacabado e permanente, que se coloca como uma atividade de aproximação sucessiva da realidade que nunca se esgota. Que assim seja!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBRECHT, P.A.T. E KRAWULSKI, E. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2011, vol. 14, n. 2, pp. 211-226. São Paulo: USP, 2011.

ALEXANDRE, F.F. Reestruturação e o Fim da Segurança no Emprego do Banco do Brasil. São Paulo: F.F. Alexandre, 2002.

ALVES, G. O Novo (e precário) mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ALVES, G. Dimensões da Reestruturação Produtiva – Ensaio de Sociologia do Trabalho. São Paulo: Editora Práxis, 2007.

ALVES, G. e ARAÚJO, R. Thompson, Lukács e o conceito de experiência — um diálogo mais que necessário. *In: Revista Mundos do Trabalho*, vol. 5, n. 10, julho -dezembro, 2013.

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

AQUILES, A.C.O conceito de classe em Ricardo Antunes e Edward Thompson: algumas aproximações. *In: Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*. Maringá – PR, v. 33, n. 1, 2011.

BANCO DO BRASIL. História do Banco do Brasil. Diretoria de Marketing e Comunicação do Banco do Brasil. 2. ed. rev. Belo Horizonte: Del Rey, Fazenda Comunicação & Marketing, 2010a.

_____, 200 anos – 1964-2008. Diretoria de Marketing e Comunicação do Banco do Brasil. – Livro 2. Belo Horizonte: Del Rey, Fazenda Comunicação & Marketing, 2010b.

BENDASSOLLI, P.F. O trabalho do gerente. *RAE-Revista de Administração de Empresas*. 90-93, v.6, n. 1, jan-fev, 2007. São Paulo: FGV/EAESP, 2007.

CARDOSO, V.L. e ALMEIDA, E. Evolução e dinâmica do setor de serviços e sua relação com o setor industrial. *In: Revista de História Econômica e Economia Regional Aplicada*, v. 8, v. 15, Juiz de Fora – MG, 2013.

CERNEV, A. K.; DINIZ, Eduardo. H.; JAYO, M. As cinco ondas de inovações tecnológicas em bancos. *In: José Carlos Barbieri; Moysés Alberto Simantob. (Org.). Organizações Inovadoras do Setor Financeiro: teoria e casos de sucesso*. 1 ed., v. 1, p. 45-68. São Paulo: Saraiva, 2009.

COIMBRA, A.L.S., PEREIRA, J. e RANGEL, K.A. Processo de Trabalho e Assédio Moral: uma investigação entre os trabalhadores bancários. *In: XIV Encontro dos Pesquisadores em Serviço Social. Natal- Anais do XIV Encontro dos Pesquisadores em Serviço Social*, 2014.

COUTINHO, C.N. Gramsci: um estudo sobre seu pensamento político. 4.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

DAL ROSSO, S. Teoria do valor e trabalho produtivo no setor de serviços. In: Caderno CRH. Salvador, v.27, n.70, Jan./Abr., 2014.

DURIGUETTO, Maria Lucia e MONTAÑO, Carlos. Estado, Classe e Movimento Social. 3.ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ENGELS, F. A situação da classe Trabalhadora da na Inglaterra. São Paulo:Boitempo Editorial, 2008.

_____. Prefácio. In: Marx, K. As lutas de classes na França. De 1848 a 1850. São Paulo: Boitempo, 2012.

GRAMSCI, A. Cadernos do Cárcere. Vol.1. Trad.: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

GODOY, A . S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, mai/jun, 1995.

HILFERDING. R. O Capital Financeiro. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

IASI, M. L. Processo de Consciência. São Paulo: CPV, 1999.

JINKINGS, N. O Mister de fazer Dinheiro – Automatização e Subjetividade no Trabalho Bancário. São Paulo: Boitempo Editorial, 1995.

_____. Trabalho e Resistência na “fonte misteriosa – Os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 2002.

JUNCKES, I.J. O trabalhador-financista: uma síntese histórica da gestão dos contraditórios da identidade laboral nos fluxos financeiros. In: Revista de História Regional n. 14(2), Inverno. Revista de História Regional (Departamento de História – Universidade Estadual de Ponta Grossa). Ponta Grossa – PR: 2009

LUKÁCS, G. História e Consciência de classe: estudo sobre a dialética marxista. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

MARX, K. A miséria da Filosofia. São Paulo: Global, 1985.

MARX, K. Contribuição à Crítica da Economia Política. Tradução e Introdução Florestan Fernandes - 2ª Edição. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MARX, K. As Lutas de Classe na França. São Paulo: Boitempo, 2012.

MARX, K E ENGELS, F. Manifesto Comunista: Boitempo, 2010.

MEIRELLES, D.S.O Conceito de Serviços. In: Revista Economia Política, n. 26 (1), São Paulo: Revista de Economia Política, 2006.

MINAYO, M.C.S. O desafio do conhecimento. São Paulo: Hucitec, 1993.

MINAYO, M. C. S. & SANCHES, O. Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade? Caderno de Saúde Pública do Rio de Janeiro, 9 (3): p. 239-262, jul/set, 1993.

MONFARIDINI, R. D. Mistificação, Fetichismo e Método em Marx. In: Marx e o Marxismo 2011: Teoria e Prática. Niterói – RJ. Universidade Federal Fluminense, 2011.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa – características, uso e possibilidades. Cadernos de pesquisa em administração, São Paulo. V. 1, nº 3, 2ºsem. 1996,

THOMPSON, E.P. A Formação da Classe Operária Inglesa. Vol. I. A árvore da liberdade. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2004.

THOMPSON, E.P. As Peculiaridades dos Ingleses e outros artigos. Organizadores: Antonio Luigi Negro e Sérgio Silva. Campinas – SP: Editora da Unicamp, 2001.

RISSATO, D. e SAMABATTI, A. O Setor Terciário da Economia: Uma discussão teórica introdutória. In: Anais do II Seminário do Centro de Ciências Sociais Aplicadas. As Ciências Sociais na Era dos Serviços. Cascavel – PR: CCSA, 2003.

RODRIGUES, L.C. Metáforas do Brasil – Demissões voluntárias, crises e rupturas no Banco do Brasil. São Paulo: Annablume; Fabesp, 2004.

SALGADO, L.M.T. Móbile banking no contexto das estratégias de bancarização no Brasil. Campinas – SP: Unicamp, 2011.

REVISTAS PUBLICAÇÕES E DOCUMENTOS

ANABB - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL. Pesquisa: Quem São os Funcionários do Banco do Brasil 2014. Em <http://www.anabb.org.br/pdf/relatorio_da_pesquisa.pdf> consultado em 15/08/2015.

CONTRAF/CUT – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO FILIADA À CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Revista Espelho, 2011, Março/2-011, p.15. São Paulo: Contraf/CUT, 2011.

FEBRABAN – FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária de 2013. Em <http://www.febraban.org.br/7Rof7SWg6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/RPSP-6021-14%20FEBRABAN_Pesquisa%20Tecnologia%20Banc%E1ria_2013%207.5.2014_vf.pdf> consultado em 10/06/2015.

FEBRABAN – FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. Relatório Anual 2010. Em <<http://www.febraban.org.br/RelatorioAnual2010/relatorio.pdf>>, consultado em 17/08/2015.

FEBRABAN – FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. Convenção Coletiva dos Bancários de 2015. Em <http://www.febraban.org.br/7Rof7SWg6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/CCT%20-%20CONTRAF.pdf>, consultada em 17/08/2015.

ANEXO 01 - Roteiro de entrevista

Título da pesquisa: “TRABALHADORES PÓS-98: O NOVO ROSTO DOS BANCÁRIOS DO BANCO DO BRASIL”

A) Informações Sócio-Econômicas

Nome: _____

A.1. Data em que entrou no banco: ____ / ____ / ____ .

A.2. Sexo: () Masculino () Feminino

A.3. Cargo: () Comissionado () não Comissionado

A.4. Cor (Auto-declaração):

A.5. Idade:

() Entre 18 – 23 anos

() Entre 24 – 30 anos

() Entre 31 – 40 anos

() Entre 41 – 50 anos

() Entre 51 – 60 anos

() Mais de 60 anos

A.6. Escolaridade:

() Ensino Médio Completo

() Superior Incompleto

() Superior Completo

() Especialização

() Mestrado

() Doutorado

A.7. Tempo de Trabalho no Banco:

() Até 1 ano

() Entre 1 e 3 anos

() Entre 3 e 6 anos

() Entre 6 e 10 anos

() Entre 10 e 16 anos

A.8. Jornada de Trabalho:

() Até 6 horas

() Entre 6 e 8 horas

() Entre 8 e 12 horas

() Mais que 12 horas

A.8. Renda Mensal:

() Entre 1 e 2 salários mínimos (R\$ 788 – R\$ 1.576,00)

() Entre 2 e 3 salários mínimos (R\$ 1.576,01 – R\$ 2.364,00)

() Entre 3 e 4 salários mínimos (R\$ 2.364,01 – R\$ 3.152,00)

() Entre 4 e 5 salários mínimos (R\$ 3.152,01 – R\$ 3.940,00)

() Entre 5 e 10 salários mínimos (R\$ 3.940,01 – R\$ 7.880,00)

() Superior a 10 salários mínimos (superior a R\$ 7.880,00)

A.9 – Em que tipo de unidade em que trabalha

() Unidade Negocial – Agência: _____

() Unidade Operacional (Plataforma de Suporte Operacional)

A.10 – Tinha outro emprego antes de entrar no Banco do Brasil

() sim

() não

B) Processo de trabalho

B1 - Motivação para trabalhar no Banco do Brasil

- B.1.1. Por que você fez concurso para o Banco do Brasil?
- B.1.2. O que você busca no banco hoje?

B2 – Integração na Empresa

- B.2.1. Como foram os seus primeiros meses no banco?
- B.2.2 – Como era o seu relacionamento com os funcionários antigos?
- B.2.3 – Como era o clima no banco quando você entrou na empresa?

B3 - Nível de conhecimento sobre o Processo de Trabalho e Consciência sobre as Relações de Trabalho

- B.3.1 – Descreva resumidamente o seu trabalho no banco
- B.3.2 - Você percebeu alguma modificação no seu trabalho depois que foi admitido no banco? Quais?
- B.3.3 – O que o banco espera de você e que você espera do banco?
- B.3.4 – Como é trabalhar no Banco do Brasil?
- B.3.5 – O que você pensa em relação aos bancários do setor privado, eles passam pelos mesmos problemas que você?

C – Mecanismo de resistência

- C.1.1 – É comum ocorrerem situações de conflitos no seu trabalho? De que tipo?
- C.1.2 - Como vocês reagem nessas situações?
- C.1.3 - Por que ocorrem esses conflitos?
- C.1.4 - Você acha possível eliminá-los? Como?
- C.2 - Você participa das greves da categoria. Por quê?
- C.3 - Você considera que a greve é uma ação que alcança resultados? Que tipo de resultados?
- C.4 - Na sua visão, para que serve o sindicato?
- C.5 – O que você pensa sobre a campanha unificada dos bancários?

D – nível de satisfação com o trabalho

- D.1 - Você está satisfeito com seu trabalho? Por quê?
- D.2 – O que pensa sobre a remuneração (salários e benefícios) no Banco do Brasil? Pretende fazer algo a respeito?
- D.3 – Como você avalia a qualidade de vida no trabalho no Banco do Brasil?
- D.4 - Você já pensou em deixar de trabalhar no BB? Por quê?