

## BANCÁRIO: um emprego de múltiplos riscos<sup>1</sup>

Graça Druck<sup>\*</sup>  
Luiz Flávio Godinho<sup>\*\*</sup>  
Selma C. de Jesus<sup>\*\*\*</sup>  
Luiz Paulo Oliveira<sup>\*\*\*</sup>  
Theo Barreto<sup>\*\*\*</sup>  
Bartira Barreto<sup>\*\*\*</sup>

**RESUMO:** O trabalho apresenta uma síntese dos principais resultados da pesquisa *A Reestruturação Produtiva e os impactos sobre o trabalho e o emprego bancário na Bahia, realizada no período 1998-2000, com o apoio do CNPq e do PIBIC/UFBA*. A análise principal demonstra que as inovações tecnológicas – automação – e as mudanças organizacionais – terceirização e qualidade total – em curso no setor bancário, ao lado de um processo de privatização dos bancos estatais, têm resultado numa situação de múltiplos riscos para os trabalhadores bancários. Esse quadro de intensa precarização do trabalho assume diferentes expressões: os bancários que ainda permanecem empregados vivem o risco de perder o emprego, a partir das demissões em massa, que vêm ocorrendo desde o final dos anos 80; vivem o risco de se tornarem doentes ocupacionais, portadores de Lesões por Esforços Repetitivos, ou de adquirir problemas de saúde mental, como resultado da intensificação do trabalho e da automação; vivem o risco de sofrer assaltos e seqüestros e, portanto vivem arriscando as suas próprias vidas; e vivem um processo de “desencantamento” e de perda de identidade com o “ofício bancário”, o que tem se refletido fortemente na atuação dos sindicatos, que vivem hoje correndo o risco de perder a sua representatividade e capacidade de luta e resistência.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho, bancários, emprego, precarização, riscos.

### O CONTEXTO GERAL DA GLOBALIZAÇÃO: uma era de riscos e incertezas

As transformações que vêm ocorrendo no trabalho bancário, nos últimos anos, é parte de um processo mais geral, marcado pela globalização, pela reestruturação produtiva e pelas políticas neoliberais.

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado no X Encontro De Ciências Sociais Norte-Nordeste, realizado em 14-17 de agosto de 2001, em Salvador, Bahia.

<sup>\*</sup> Professora do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em C. Sociais/FFCH/UFBA e pesquisadora do CRH/UFBA e do CNPq.

<sup>\*\*</sup> Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UFBA.

<sup>\*\*\*</sup> Bolsistas de Iniciação Científica. Alunos de graduação de Ciências Sociais/FFCH/UFBA

No entanto, cabe destacar a especificidade do setor financeiro e bancário, que expressa e sintetiza uma das principais características dessa nova fase do sistema capitalista mundial, qual seja, o processo de financeirização da economia, em que a lógica financeira se sobrepõe à lógica produtiva, determinando um papel central aos bancos e demais instituições financeiras.

Nesse contexto, prevalece a lógica e os valores da especulação e dos investimentos fictícios e improdutivos, em que a velocidade das informações sobre as possíveis operações e movimentos do mercado financeiro assume uma centralidade até então nunca verificada. Além do mais, a abertura dos mercados e sua total internacionalização – apoiados nas redes informatizadas – geram uma compressão do tempo e do espaço, e nunca o famoso slogan “*time is money*” foi tão fortemente justificado como nos dias atuais.

É sob essa lógica que a volatilidade, a flexibilidade e a descartabilidade vão impregnando as relações sociais e transformam-se em valores culturais e ideológicos que se reproduzem por todas as formas de trabalho em nossa sociedade. Dessa forma, não é o apenas o dinheiro e a mercadoria que se tornam voláteis e descartáveis, mas principalmente os homens e mulheres que vivem do trabalho.

O capitalismo se constitui, hoje, num grande cassino mundial, onde são apostadas não apenas fortunas em dinheiro, mas nações inteiras, que podem quebrar e falir como qualquer negócio ou empresa constituída pela propriedade privada. É nesse cenário que as sociedades nacionais vivem numa permanente situação de riscos e de incertezas e, quanto mais internacionalizadas e mundializadas são as empresas e os grandes negócios e investimentos, maiores são os riscos e a vulnerabilidade dos países mais fracos e periféricos.

## **O SETOR BANCÁRIO NO BRASIL E AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO**

No caso brasileiro, o setor bancário passa atualmente por uma profunda reestruturação em diferentes planos: i) avança o processo de internacionalização do sistema financeiro, através de fusões, incorporações e vendas de bancos nacionais, regionais e da privatização de bancos estatais; ii) o governo federal implementa políticas de “regulação” do setor financeiro, leia-se uma política de transferência de recursos públicos através do PROER – Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional – dirigido a evitar o “risco sistêmico” no setor e, dessa forma, o Banco Central sustenta e assume as dívidas dos grandes bancos privados. Aproximadamente 20 bilhões de reais foram destinados a socorrer os bancos em “apuros”, a exemplo do Banco Econômico, do Bamerindus e do Nacional; iii) uma reestruturação profunda na gestão e organização do trabalho, através de mudanças organizacionais e da automação bancária; iv) um processo de “privatização da cultura organizacional” nos bancos estatais que ainda não foram vendidos, através da mudança na sua função social: deixam gradativamente de ser bancos de apoio ao desenvolvimento econômico e social no país e nos diferentes municípios e se transformam em bancos comerciais submetidos, dessa forma, às mesmas pressões e exigências da competitividade do mercado e, portanto, vender serviços aos clientes, intermediar aplicações financeiras e investir no mercado passam a ser as prioridades.

A reestruturação no trabalho bancário tem sido uma das mais radicais, pois, diferentemente de outros setores, a exemplo do trabalho na indústria, ela reúne as mudanças organizacionais e a automação.

Dentre as principais políticas de gestão, destaca-se a Terceirização, os Programas de Qualidade Total, os Planos de Demissão Voluntária, esses últimos aplicados principalmente nos bancos estatais. E, ao lado dessas mudanças organizacionais, o crescente processo de informatização/automação bancária.

A “terceirização” tem se expandido por quase todo o trabalho bancário, até mesmo naquelas funções que eram consideradas essenciais e tidas como “guardiãs” do dinheiro, ou de extrema confiança, como é o caso dos caixas de banco.<sup>2</sup> Além dessas, a Terceirização atinge serviços como compensação de cheques, microfilmagens, autenticação de caixa rápido, análise de crédito, centrais de atendimento, entrada de dados (digitadores), *telemarketing*, etc. No caso dos bancos estatais, a terceirização ocorre através da contratação de estagiários que assumem diferentes funções, trabalham em média 5 horas por dia e ficam entre 6 e 12 meses no banco, na maioria das vezes.

As justificativas para esse crescimento indiscriminado da terceirização nos bancos estão concentradas fundamentalmente na redução de custos como condição essencial para manter a competitividade no mercado. Isso porque, além da economia de custos com pessoal, a terceirização é a alma da flexibilização, ou seja, permite contratos por tempo determinado, por serviço prestado, o que torna possível admitir e demitir em rápido espaço de tempo sem custos econômicos e sem custos políticos. Assim, a terceirização é a prática que mais torna visível a *descartabilidade* e a *volatilidade* dos próprios trabalhadores bancários, à medida que os subcontratados, em geral, têm vínculos precários e instáveis como condição para serem admitidos naquelas atividades. Não é por acaso os problemas criados pela terceirização e apontados pelas gerências dos bancos são: *alta rotatividade, falta de compromisso com o banco, conhecimentos limitados e choque de culturas entre o terceirizado e o funcionário*.

No que se refere à Qualidade Total, embora a aplicação seja diferente em cada banco, em função de situações específicas, evidenciam-se duas características que estão presentes em todos. A primeira é que os Programas de Qualidade Total criaram manuais de procedi-

---

<sup>2</sup> É o caso de um dos bancos pesquisados que, em épocas de pico de atendimento – pagamento de salários, pagamento de IPVA e licenciamento de automóveis – subcontrata caixas extras, que trabalham por um tempo determinado no banco.

mentos de serviços bancários, normatizando e padronizando todas as fases das operações. Em outras palavras, esses manuais ou cartilhas de procedimentos operacionais são a expressão mais clara da taylorização do trabalho bancário, onde se define o trabalho prescrito – o planejamento ou concepção de cada atividade.<sup>3</sup> A segunda característica é a que sintetiza a idéia da qualidade no processo de trabalho, traduzida na fórmula: atendimento de qualidade, ou melhor atendimento e satisfação do cliente. E, para satisfazer o cliente, é fundamental não só atendê-lo com atenção e simpatia, mas não fazê-lo esperar, e, portanto, a rapidez no atendimento e sua racionalização são essenciais. Essa diretriz cria uma relação de pressão e controle permanentes entre o público/cliente e o funcionário do banco que é pois quem está na fila não tem tempo a perder e exigirá que o atendimento, para ser eficiente, tenha de ser rápido. Assim, necessariamente, a produtividade do bancário tem de aumentar, e é condição indispensável para a Qualidade Total, o que implica um crescente processo de intensificação do trabalho.

É uma lógica cuja racionalidade está sustentada no aumento de produção de serviços por trabalhador e não no aumento de trabalhadores para dar conta dos serviços demandados pelos clientes.

Uma outra política de gestão, que tem sido muito utilizada, em especial nos bancos estatais, é constituída pelos os Programas de Demissão Voluntária e os Programas de Incentivo à Aposentadoria. Nesses casos, o objetivo explícito é a redução de pessoal, justificada pela necessária reestruturação dos bancos num contexto de flexibilização e acirrada competitividade. Nesses Programas, os elementos motivacionais são extremamente perversos, pois, além de não serem

---

<sup>3</sup> Um dos gerentes entrevistados num Banco que enaltece a sua política de Qualidade Total como uma *revolução no trabalho*, afirmava que o grande sucesso da QT, no Banco, tinha sido a normatização/padronização de todos os procedimentos, o que antes era realizado de forma anárquica e não científica, pois o trabalho era realizado de acordo com a maneira de cada um, o que ficava na dependência da vontade e iniciativa individuais. Qualquer semelhança com Taylor não é mera coincidência.

propriamente voluntários, à medida que há pressões dirigidas a determinados funcionários do banco pelas gerências, cria-se uma série de ilusões sobre as possibilidades de novas oportunidades de trabalho, a exemplo de “um negócio próprio”, incentivando-se o “empreendedorismo” ou a “empregabilidade” de cada um. Várias são as pesquisas que têm demonstrado o drama vivido pelos que entraram nos PDVs, em sua maioria, hoje, na condição de desempregados, microempresários falidos ou subempregados.

Por último, mas não menos importante, as mudanças no processo de trabalho decorrentes da automação bancária são diversas. Sua etapa mais recente, iniciada no final dos anos 80 e que vem se desenvolvendo até o momento atual, estas se expressam pela externalização das informações e operações das agências, agora transferidas para as instalações dos clientes (empresas, escritórios, residências, etc). O surgimento dos **caixas automáticos** – fora das agências – inaugura essa fase, bem como o atendimento por telefone, através do *telemarketing* e, mais recentemente, a implantação dos *home banking* são algumas das principais inovações.

A automação tem implicado mudanças nos conteúdos do trabalho bancário, a exemplo dos caixas, que se transformam em eficientes e bem qualificados digitadores/autenticadores de documentos, assim como tem justificado demissões, sendo a de maior visibilidade aquelas que estão sendo substituídas pelo **auto-atendimento**.

Analisar essas mudanças como um processo único de reestruturação do trabalho bancário nos permite afirmar que a automação e as novas políticas de gestão/organização do trabalho não diminuem a quantidade de trabalho necessário, mas intensifica e transfere o trabalho para os terceirizados e para os clientes. Dessa forma, os resultados das mudanças indicam significativos aumentos de produtividade<sup>4</sup>,

---

<sup>4</sup> Em trabalho elaborado pelo DIEESE, as várias formas de medir a produtividade dos trabalhadores bancários demonstram o seu alto crescimento. Se se tomar o número de “depósitos por bancário”, verificou-se um crescimento de 80,2% na pro-

com redução do tempo de operação em cada função e/ou tarefa, ao mesmo tempo que aumentam o volume/número de operações realizadas por funcionário.

Assim, é possível afirmar que a automação em si não gera desemprego, como normalmente se propaga, porque estaria diminuindo a quantidade de trabalho necessária e, dessa forma, reduzindo o número de postos de trabalho e o número de trabalhadores. Ao contrário, o que se constata, nos bancos, é que o volume de trabalho não diminui e até aumenta. O que diminui é o número de trabalhadores bancários, já que o trabalho passa a ser realizado por terceiros e pelos próprios clientes.

Esse determinismo tecnológico, que responsabiliza a tecnologia e a considera como algo inexorável, contra a qual é impossível lutar, tem como efeito uma das formas mais atuais e exemplares de fetichização da mercadoria, ou, no caso, da tecnologia, pois essa assume “vida própria”, se “autonomiza” e determina o trabalho e a vida dos homens. Embora seja importante reconhecer que as inovações tecnológicas alteram a rotina de trabalho e de vida das pessoas, criando novas formas de comportamento e conduta, condicionando o uso e a relação com o tempo e, de certa forma, impondo uma “rapidez e pressa” permanentes, num constante desejo de economia de tempo, é fundamental que compreendamos que ela – a tecnologia – é essencialmente resultado do trabalho dos homens e está submetida às decisões e escolhas realizadas pelos homens. O que determina uma situação de subordinação são as relações sociais em vigor em nossa sociedade, onde os trabalhadores bancários, assim como o conjunto dos trabalhadores, estão subordinados a uma relação de dominação do

---

atividade do trabalho bancário, resultado do aumento de 29,1% dos depósitos e da queda de 28,4% do número de bancários, no período 1994-97. Se se tomarem as “operações de crédito por funcionário”, houve um aumento de 61,4% na produtividade do trabalho bancário. Parte desse crescimento é resultado do aumento de 15,6% dos empréstimos, e o restante é resultado da queda de 28,4% do pessoal empregado.

capital sobre o trabalho. E essa é a relação fundamental que pode explicar o lugar da tecnologia.

Refletindo sobre um conjunto de informações trazidas pelas pesquisas, é possível afirmar-se que as demissões em massa, no setor bancário, são uma estratégia definida pelas instituições bancárias que se utilizam da automação combinada com a terceirização, com a qualidade total e com os PDVs, tendo por objetivo a **flexibilização do trabalho**. Nesse sentido, a descartabilidade dos trabalhadores bancários – via demissões (voluntárias ou involuntárias) e via terceirização – é uma política de ajuste dos bancos e não um simples resultado determinado pelas inovações tecnológicas e organizacionais. Isso significa dizer que as demissões e a terceirização são, antes de tudo, uma política deliberada e central, hoje, no setor bancário brasileiro.

É possível ainda supor que as demissões, como estratégia de ajuste nos bancos – enxugamento e flexibilização –, tem também um objetivo político, qual seja: o de dismantlar e fracionar um coletivo de trabalhadores ou uma categoria profissional que se ergueu e se constituiu articulada a identidade nacional, pois os bancos brasileiros são instituições estruturadas nacionalmente, estão presentes em todos os cantos do país, e suas políticas de gestão e organização do trabalho são nacionais. Dessa forma, essa estruturação nacional dos estabelecimentos bancários **nacionalizou** os trabalhadores bancários que, para além de uma identidade profissional, avançaram em sua organização coletiva e construíram um poderoso movimento sindical dos bancários em âmbito nacional. A reestruturação bancária também veio para interromper e fragilizar essa organização nacional dos bancários.

### **AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE EMPREGO DOS BANCÁRIOS: UMA SITUAÇÃO DE RISCOS**

Em 1986, existiam 705.065 empregos bancários no Brasil; em 1998, foram reduzidos para 367.852 os empregos no setor. No estado da Bahia, havia, em 1986, 26.371 empregos bancários, e em 1998, 15.004

empregos. Em 12 anos, uma redução de 48% no país e uma redução de 43% no estado, representando a Bahia uma participação de 4% no total de empregos bancários no Brasil, no período analisado.

Na Bahia, a maior parte do emprego bancário está concentrada na Região Metropolitana de Salvador. A participação da RMS no total de bancários da Bahia é de 62%, índice que vem se mantendo constante nos últimos três anos. Na região, existiam 10.459 empregados em junho de 1996, quando em junho de 1994, estes eram 13.774, constatando-se uma redução de 3.315, ou seja, 24% em apenas dois anos (Dieese, 1996).

No plano regional, as conseqüências da intervenção do Banco Central sobre o Banco Econômico e sua posterior venda, com o auxílio do governo, através do PROER, foram maiores à medida que a sede do banco era em Salvador, onde se concentrava o maior número de agências e de funcionários. Cabe observar, ainda, que o processo de enxugamento do banco, com a reestruturação administrativa, fechamento de agências e demissões em massa, começou dois a três anos antes à intervenção. Somente no período 1990-92, o Banco Econômico demitiu 3.626 empregados em todo o país. (Jornal O Bancário, 1993)

No que se refere às políticas de gestão e organização do trabalho, como a Terceirização e a Qualidade Total, pode-se afirmar que estas começam a ser difundidas com maior rapidez a partir de 1993, muito embora a Terceirização seja um dos temas já discutido e denunciado pelo sindicato, desde 1990. Já o processo de privatização dos bancos estatais é um dos problemas mais denunciados pela imprensa sindical, principalmente a partir de 1992 (Druck, 1997).

A terceirização, nos bancos públicos, ocorre através da contratação de estagiários, em geral estudantes que cursam o ensino superior e que realizam as mesmas tarefas de funcionários efetivos. Essa tem sido uma forma de precarização do trabalho, à medida que não há concursos,

e os contratos de estagiários não lhes dão vínculos empregatícios com a instituição bancária e, portanto, nenhum direito social.

Observou-se que os bancos públicos vêm sofrendo um progressivo processo de privatização em suas culturas organizacionais muito antes de serem vendidos, à medida que deixam de ser bancos “sociais” e transformam-se em bancos comerciais. Diferentemente do passado, atualmente o emprego no banco público é cheio de incertezas, em função dos PDVs (Planos de Demissão Voluntária),<sup>5</sup> PAIs (Planos de Aposentadoria Incentivada) e das transferências compulsórias de local de trabalho.

Outra constatação importante refere-se às mudanças nos conteúdos de funções e no processo de trabalho. Exemplo maior destes são os *caixas*. Com a automação, ocorre a transformação não só do conteúdo do trabalho dos caixas, mas processa-se uma mudança no próprio perfil do trabalhador bancário. Ele não precisa mais ser dotado de um “capital simbólico”, ou seja, demonstrar que é capaz de ser responsável, honesto, correto com o dinheiro dos outros, muito menos provar que domina os procedimentos contábeis, até então exigidos para ingressar na categoria bancária. A exigência para esses trabalhadores agora é a de prestarem um bom atendimento aos clientes, transformando-se em excelentes vendedores de produtos do banco.

Com o incremento do uso da informática, os caixas passam a ter seu trabalho intensificado, pois ficam mais presos à máquina, aumentando-se, de forma acentuada, o controle das gerências sobre o ritmo e a produtividade do seu trabalho. Esse tipo de controle se faz através do número de autenticações realizadas durante a jornada de trabalho. Esse procedimento permite aos bancos medirem a produtivi-

---

<sup>5</sup> Sobre os PDVs do Banco do Brasil, ver a monografia de graduação de Jair Batista da Silva, bolsista de iniciação deste projeto, intitulada “Saindo de Mim”- um estudo de caso do PDV do Banco do Brasil, cujo título reproduz uma frase de um entrevistado que aderiu ao PDV, depois de 30 anos de Banco, referindo-se ao sentimento que começou a ter com o banco após as mudanças organizacionais.

vidade do trabalho, ao mesmo tempo em que mantém os caixas “ligados e dependentes das máquinas”.

No que se refere à jornada de trabalho, a conquista das 6 horas ocorreu em 1934. No entanto, a luta pela jornada de 6 horas é permanente, porque, vez por outra, os bancos a descumprem e, ao invés de 6 horas, obrigam os funcionários a trabalharem de oito até dez horas por dia. Hoje, por exemplo, os bancos utilizam mecanismos nos quais a gerência tem de trabalhar oito horas oficialmente, sob o argumento de que se trata de um cargo de confiança. Assim, burlam a legislação, colocando-se funcionários trabalhando oito horas e recebendo uma comissão de chefia. Em alguns bancos, tem se utilizado o sistema de compensação através de folgas, com uma lógica semelhante à do banco de horas implementado nas fábricas.

Sobre a Qualidade Total, observa-se um processo diferenciado nos bancos pesquisados. Num deles, ela tem sido justificada como central, dentre as inovações organizacionais, para responder a novas necessidades do mercado. É objetivo perseguido pelos bancos a obtenção de certificados ISOS, o que já ocorreu em alguns casos. Há uma gerência voltada exclusivamente para a Qualidade Total, com metas, planos, cursos, treinamentos que procuram envolver o conjunto dos empregados. Observa-se o empenho e o envolvimento dos gerentes, estimulados pela busca de ganhar prêmios e incentivos. Um dos efeitos desse sistema apontado pelo Sindicato é que, em 1990, quando se iniciou o Programa de Qualidade, o Banco mencionado tinha 7.860 funcionários, e foram realizados 5.233 atendimentos psiquiátricos. Em 1994, esse número foi reduzido para aproximadamente 5.000 funcionários, e foram realizados cerca de 8.000 atendimentos psiquiátricos. Nesse período, num tempo de um ano e dois meses, ocorreram quatro suicídios dentro do Banco. Esses são indicadores de um quadro em que não se pode constatar melhoria da qualidade do trabalho e de vida dos empregados.

No outro caso, as tentativas de implementação do Programa de Qualidade foram infrutíferas, pois houve muita resistência dos funcionários. Nesse caso a Qualidade Total já não ocupa um lugar central, pois há uma posição crítica dos próprios gerentes à forma de aplicação do Programa.

O Sindicato tem acompanhado a implantação desses programas e tem se posicionado contrário a esse projeto de qualidade e a essas mudanças no processo de trabalho

...porque ela vem ocorrendo dentro de um contexto neoliberal e carrega consigo toda crueldade do neoliberalismo, e portanto, reflete, nesses projetos, nesses programas, toda a lógica neoliberal, que é a lógica da exclusão, da precarização das condições de trabalho, que é a lógica de não considerar o ser humano uma pessoa, pelo contrário de considerá-lo como um objeto descartável. Portanto, nós condenamos o projeto de qualidade neste contexto. (Declaração de um dirigente do Sindicato dos Bancários)

No que se refere à atuação sindical, constatou-se que o Sindicato dos Bancários de Salvador é um dos mais bem organizados, acompanhando a tendência nacional. O sindicato tem um setor de imprensa, que está muito bem estruturado. Os veículos de imprensa são: “O Bancário” – boletim diário –, considerado o mais importante meio de comunicação da categoria bancária, à medida que é um boletim de intervenção e meio de agitação contínua do sindicato. Sua publicação começou em 1987. Através desse boletim, são noticiados os principais fatos, feitas denúncias, propostas de ação e outros comunicados rápidos sobre atividades esportivas, culturais, etc. A sua tiragem média atual é de 20.000 exemplares. Além do boletim diário, o sindicato publica a revista “Em Cheque”, cujo primeiro número saiu em dezembro de 1995. O objetivo maior é o de construir um “instrumento de informação e debate”, que possa preparar os trabalhadores bancários para uma luta política maior, através da informação e da análise mais aprofundada das mudanças do contexto nacional e internacional. Ao mesmo tempo, a revista pretende apresentar um enfoque crítico das transformações no mundo do trabalho, em especial as inovações da

Qualidade Total e suas implicações. Além desses, existem os boletins especiais por banco, que não têm uma periodicidade regular, já que dependem dos acontecimentos e mobilizações localizadas.

A partir da análise dos boletins, verificou-se que: dentre as principais preocupações do sindicato sobre a reestruturação produtiva, no período de 1990-99, aparecem um número de notícias sobre as seguintes temáticas: 1º) o *desemprego*, 2º) a *reestruturação administrativa/ privatização* (redução de postos, redefinição de cargos e conteúdos do trabalho, diminuição dos níveis hierárquicos), 3º) a *terceirização*; 4º) a *automação*; e, por último, em 5º) a *Qualidade Total*.

As dificuldades vividas pelo Sindicato resultam especialmente do processo de reestruturação produtiva em curso no setor, sendo que a violenta redução do número de trabalhadores bancários tem sido responsável pela redução do número de associados, ao tempo em que a terceirização tem levado a uma grande fragmentação e dispersão de trabalhadores. Além disso, as transformações nos conteúdos do trabalho bancário, a privatização (da cultura organizacional) dos bancos públicos e a mudança do perfil do trabalhador bancário têm implicações profundas para a atuação sindical. A necessidade de acompanhar essas rápidas mudanças com propostas de intervenção e luta sindical, num contexto de desmobilização social e política no país, tem limitado a atuação dos sindicatos a formas de denúncia, com poucos resultados concretos de conquistas, mesmo que parciais.

O quadro geral do trabalho bancário está marcado pela insegurança e incerteza permanentes. A perspectiva de uma carreira profissional através do “ofício de bancário” praticamente desapareceu. Ser bancário não é mais reconhecido como uma profissão. No caso dos bancos públicos, isso é mais evidente e mais grave, pois o *status*, a inserção social e a estabilidade que um concurso do Banco do Brasil oferecia já não existem mais. E, no caso do banco estatal – Baneb –, isso acabou definitivamente com a sua privatização, através da venda do mesmo para o Bradesco.

A intensificação do trabalho, decorrente da redução do número de funcionários e da automação, cria uma “polivalência precária”, o que tem implicado vários problemas de saúde, como é o caso dos registros que indicam um crescente aumento de casos de LER/DORT e de problemas de saúde mental. Não são poucos os casos de funcionários que não registram seus problemas de saúde ou os ocultam do banco, bem como os diagnósticos de LER/DORT com o objetivo de não serem “desqualificados” pelo Banco e, portanto, não correrem riscos de demissão.<sup>6</sup>

As dificuldades frente às inovações tecnológicas são de várias ordens. Mas existe uma que é central: a pressão constante para se adequar e se adaptar às novas exigências de uma informatização galopante em que, nos muitos casos constatados pela pesquisa, não há qualquer treinamento e preparação dos funcionários, mas uma ameaça surda que diz: se não se adaptarem e não se reciclarem, estarão **fora do sistema**.

A instabilidade a que todos estão submetidos hoje, com a constante ameaça de demissão, de substituição ou de precarização de seu contrato ou de seus vínculos e direitos, passou a ser o ambiente “normal” em que todos trabalham. Situação que tem tornado frágeis os laços entre os próprios trabalhadores bancários e entre eles e a instituição bancária.

Além dessas condições, fruto do processo de reestruturação bancária, os trabalhadores bancários vivem uma situação de vulnerabilidade frente à violência dos assaltos a bancos, com a sofisticação de suas técnicas, tais como os seqüestros de funcionários e de seus familiares. Em São Paulo, de setembro a março de 1998, ocorreram 56 casos de seqüestros de funcionários de bancos e/ou de familiares.<sup>7</sup> No

---

<sup>6</sup> Sobre O trabalho e a saúde nos bancários, consultar a monografia de Selma Cristina de Jesus: Trabalho e Saúde: um estudo da organização pós- reestruturação produtiva num banco estatal.

<sup>7</sup> Cf: Revista Isto é, 5/5/99, p. 53.

mesmo período, 18 casos foram noticiados no Jornal de maior circulação do Estado da Bahia.<sup>8</sup> A vulnerabilidade é sentida por gerentes e tesoureiros (principais vítimas de seqüestros), que vêem o espaço da moradia ser invadido pela insegurança proveniente da sua condição de trabalhador bancário, conforme relato abaixo da imprensa:

(...) ontem pela manhã, três homens assaltaram a agência do Banco do Brasil em Mimoso do Oeste, na Região de Barreiras. (...) o assalto teve início às 6:30, quando poucas pessoas estavam na rua. Primeiro, os criminosos pegaram a mulher do gerente, quando esta deixava a igreja onde fora assistir à missa. Levada à sua residência, ela foi obrigada a acordar o marido, que se vestiu rapidamente e seguiu para a agência em companhia dos ladrões. Um assaltante permaneceu na residência, mantendo a mulher sob seqüestro. Para facilitar-lhes a ação, eles cortaram os fios do telefone e do sistema de alarme e permaneceram no banco por volta de duas horas. Os funcionários que iam chegando eram rendidos e mantidos sob a mira de armas de fogo. (Jornal A Tarde, 27/03/99)

A insegurança ganha novos contornos: além da sensação de descartabilidade, o bancário vive sob um risco ampliado, sendo alvo fácil para assaltantes até em seus lares, o que demonstra a ausência de uma política de segurança eficiente. **Bancário: profissão perigo.**

Assim, os bancários vivem, hoje, todos os medos, devido aos riscos que se multiplicam e pela incerteza de suas condições. Essa situação é aparentemente paradoxal, se levarmos em consideração a importância que assume a “lógica financeira” e o papel que desempenham os bancos e instituições financeiras na economia globalizada. Os bancos são protegidos pelas políticas de corte neoliberal dos governos federais, a exemplo do Brasil, que garante repor as perdas e evitar os riscos decorrentes da própria dinâmica dos mercados financeiros a todas as instituições bancárias. Essa política não atinge os que trabalham nessas instituições. Ao contrário, ela é parte da mesma política a desregulamentação dos direitos trabalhistas, a precarização dos vínculos e a flexibilização do trabalho. Por isso, o setor bancário (e o

---

<sup>8</sup> Cf. Levantamento feito no Jornal A Tarde, no período entre setembro de 98 a maio de 99.

trabalho bancário) torna-se um exemplo típico desse momento histórico do capitalismo, marcado pela volatilidade, pela descartabilidade e pela ilimitada mobilidade do capital, o que tem levado a uma grave situação de precarização, riscos e incertezas para segmentos cada vez mais amplos de homens e mulheres-que-vivem-do-trabalho.

(Recebido para publicação em agosto/2002)  
(Aceito em setembro/2002)

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BLASS, Leila Maria da Silva. Automação bancária: práticas e representações. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, n. 7, out./dez., 1993.
- BOLETIM O BANCÁRIO. Salvador: Sindicato de Trabalhadores Bancários da Bahia. s.d.
- DIEESE, Relatório da Linha Bancários 1994 e 1997. RELATÓRIO do perfil nacional dos bancários realizado pela subseção Dieese Rio de Janeiro
- DIEESE. **Evolução do emprego bancário na cidade de São Paulo: 1991 a 1995**. São Paulo, jul., 1996.
- DIEESE. **Mercado de trabalho e emprego bancário no Brasil: 1989 a 1994**. São Paulo. s/d.
- DIEESE. **Os impactos das fusões e incorporações de bancos sobre o trabalho bancário**. São Paulo, 02 de maio de 1996.
- DIEESE. **Reestruturação Produtiva reduz emprego nos Bancos** - Subseção do Sindicato dos Bancários de São Paulo, 1998 (Artigo retirado da home page do DIEESE).
- DRUCK, G.; FILGUEIRAS, L. Reestrururação produtiva e impactos sobre o trabalho bancário na Bahia/Brasil. In: CONGRESO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, 3, 2000, Buenos Aires.
- DRUCK, Graça. **A reestruturação produtiva no setor bancário e os impactos sobre o trabalho e o emprego na Bahia**. Salvador, 1998. p. 1-28, mimeo (Projeto de pesquisa apresentado ao PIBIC).
- DRUCK, Graça. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. Salvador, **Caderno CRH**, Salvador, n. 24/25, 1997.
- DRUCK, Graça. O caso dos bancários. **Relatório de Pesquisa**. Salvador: PIBIC/CNPQ. 1997.
- ELY, Helena Bins. O olhar sindicalista sobre os programas de qualidade nos Bancos. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, Caxambu, out., 1996.
- FILGUEIRAS, Luiz. Reestruturação produtiva e emprego bancário. In: GOMES, A (Org.) **O trabalho no século XXI**. São Paulo: Ed. Anita Garibaldi/Sindicato dos Bancários da Bahia, 2001. p. 279-299.

GODINHO, Luiz Flávio Reis. Notas sobre o trabalho e o emprego bancário 1986-1996. **Caderno CRH**, Salvador. 1999.

JESUS, Selma Cristina Silva de. Os impactos da reestruturação produtiva sobre a saúde do trabalhador bancário. **Caderno de Resumos**, Salvador, p. 560-561. In: SEMINÁRIO ESTUDANTIL DE PESQUISA, **Livro de Resumos UFBA**. PIBIC/UFBA, p. 566-567, 1999.

JESUS, Selma Cristina de. **Trabalho e saúde: um estudo da organização pós reestruturação produtiva num banco estatal**. Monografia (C. Sociais), 2001.

JORNAL A TARDE. Salvador, 13 maio, 1999. Cad. 3, p. 6.

REVISTA ISTO É. 9 maio, 1999, n. 1544.

SILVA, Jair Batista. **A transformação do trabalho dos caixas**. Relatório do PIBIC/CNPq.1997

SILVA, Jair Batista. **Quem não gosta de qualidade?** [s.l., s.n.], 1998. mimeo.

SILVA, Jair Batista. **Saindo de mim - um estudo de caso do PDV do Banco do Brasil**. [s.l.], 2001. Monografia (C. Sociais).